

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
INFORME ANUAL DE RESULTADOS DEL AÑO FISCAL 2022

[Esta página se ha dejado en blanco intencionadamente]

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|--|-------------------------------------|
| Organización | 1 |
| Objetivos Prioritarios de la Agencia..... | 5 |
| Objetivo Estratégico 1: Crear Oportunidades y Equidad para Todos..... | 7 |
| Objetivo Estratégico 1.1..... | 7 |
| Objetivo de Rendimiento de ETA 1.1..... | 12 |
| Objetivo de Rendimiento VETS 1.1 | 20 |
| Objetivo de Rendimiento del BM 1.1 | 24 |
| Objetivo de Rendimiento de la ODEP 1.1 | 27 |
| Objetivo estratégico 2: Garantizar Empleos Seguros, Protecciones Esenciales y Lugares de Trabajo Justos..... | 30 |
| Objetivo Estratégico 2.1..... | 30 |
| Objetivo de Rendimiento de la OSHA 2.1..... | 34 |
| Objetivo de Rendimiento de MSHA 2.1 | 40 |
| Objetivo Estratégico 2.2..... | 44 |
| Objetivo de Rendimiento de la WHD 2.2..... | 48 |
| Objetivo de Rendimiento de la OFCCP 2.2..... | 52 |
| Objetivo de Rendimiento de OLMS 2.2 | 55 |
| Objetivo Estratégico 2.3..... | 58 |
| Objetivo de Rendimiento de EBSA 2.3 | 61 |
| Objetivo Estratégico 2.4..... | 64 |
| Objetivo de Rendimiento de ILAB 2.4..... | 66 |
| Objetivo Estratégico 3: Mejorar la Administración de los Programas de la Red de Seguridad de los Trabajadores y Reforzarlos..... | 68 |
| Objetivo Estratégico 3.1..... | 68 |
| Objetivo de Rendimiento de OWCP 3.1 | 72 |
| Objetivo de Rendimiento de ETA 3.1..... | 76 |
| Objetivo Estratégico 4: Objetivo Estadístico: Elaborar Estadísticas y Análisis “Gold-Standard” | Error! Bookmark not defined. |
| Objetivo Estratégico 4.1..... | 80 |
| Objetivo de Rendimiento BLS 4.1 | 83 |
| Objetivo de Gestión: Un Departamento Basado en la Innovación, la Evidencia y el Compromiso de los Empleados..... | 87 |
| Objetivo de Gestión M.1 | 87 |
| Objetivo de Rendimiento de OASAM M.1 | 91 |
| Objetivo de Rendimiento de la OCFO M.1 | 97 |
| Objetivo de Gestión M.2..... | 99 |
| Objetivo de Rendimiento de OASAM M.2 | 101 |
| Objetivo de Rendimiento de la OCFO M.2 | 103 |
| Objetivo de Rendimiento de la OASP M.2..... | 104 |
| Objetivo de Gestión M.3..... | 106 |
| Objetivo de Rendimiento de OASAM M.3 | 109 |
| Other Information..... | 115 |

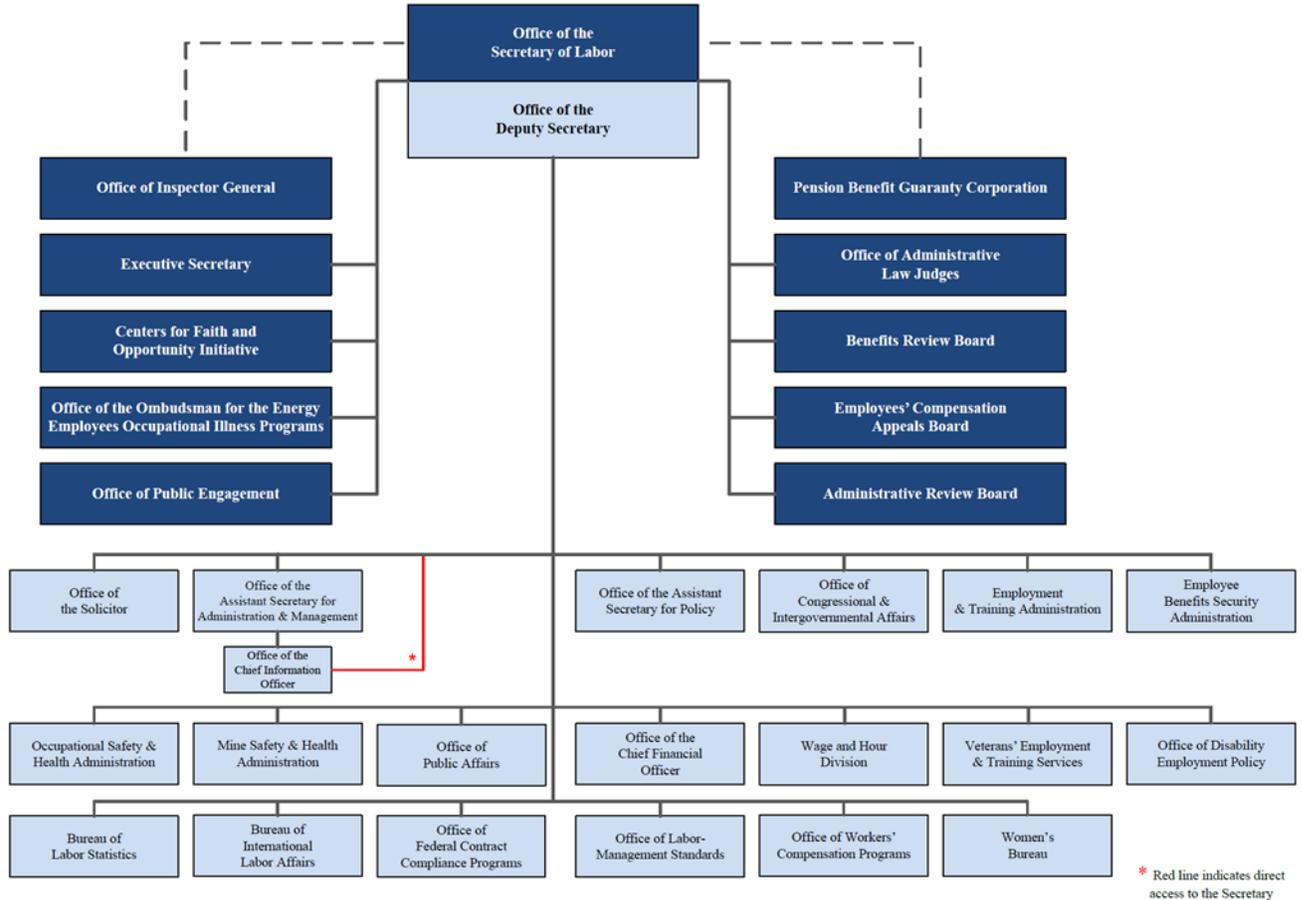
Este informe, así como el Informe financiero de la Agencia para el año fiscal 2022, pueden consultarse en <https://www.dol.gov/general/aboutdol#budget>.

Si tiene alguna pregunta o comentario sobre este informe, contacte a:

Lisa Landres, Directora en Funciones
Centro de Gestión del Rendimiento
Departamento de Trabajo de EE.UU.
Landres.Lisa@DOL.gov

Todas las referencias a empresas u organizaciones no gubernamentales y a sus servicios, productos o recursos en este informe se ofrecen con fines informativos y no deben interpretarse como una aprobación por parte del Departamento de Trabajo de ninguna de las empresas u organizaciones, ni de sus servicios, productos o recursos. El Departamento de Trabajo no respalda, no asume ninguna responsabilidad y no ejerce ningún control sobre los sitios web de las organizaciones no gubernamentales mencionados en este informe, ni sobre sus opiniones o contenidos; tampoco responde de la exactitud de la información contenida en los sitios web de otras organizaciones.

Organigrama de la Organización



Este documento explica cómo el Departamento de Trabajo (DOL) mejora la vida de los trabajadores estadounidenses a través de la gestión de sus agencias y programas. Tal y como exige la Ley de Modernización del Rendimiento y los Resultados del Gobierno de 2010 (GPRMA), proporciona información sobre el rendimiento previsto y real y los avances en la consecución de los cuatro objetivos estratégicos, un objetivo de gestión, diez objetivos estratégicos y veinte objetivos de rendimiento identificados en el [Plan Estratégico del DOL para el año fiscal 2022-2026](#) y presentados en la tabla siguiente.

Visión, Misión y Objetivos Estratégicos del Departamento de Trabajo para el Año Fiscal 2022 - 2026

Visión: Capacitar a todos los trabajadores mañana, tarde y noche.

Misión: Fomentar, promover y desarrollar el bienestar de los asalariados, solicitantes de empleo y jubilados de Estados Unidos; mejorar las condiciones de trabajo; promover oportunidades de empleo rentable; y garantizar las prestaciones y derechos relacionados con el trabajo.

| Objetivo 1: Crear Oportunidades y Equidad para Todos | | | |
|--|--|---|--|
| 1.1 Fomentar la formación, el empleo y las oportunidades de reincorporación al trabajo que conecten a los trabajadores con empleos mejor remunerados, especialmente de forma que se aborden las desigualdades sistémicas. | | | |
| ETA 1.1 Crear soluciones de mano de obra centradas en el cliente que sirvan a todos los trabajadores, incluidas las comunidades desfavorecidas. | VETS 1.1 Proporcionar a los veteranos, a los miembros en transición y a los cónyuges de militares recursos y herramientas para conseguir y mantener un empleo. | WB 1.1 Formular políticas e iniciativas para promover los intereses de las mujeres trabajadoras. | ODEP 1.1 Desarrollar políticas, prácticas y herramientas basadas en pruebas para fomentar una mano de obra más integradora con el fin de aumentar las oportunidades de empleo de calidad para las personas con discapacidad. |
| Objetivo 2: Garantizar Empleos Seguros, Protecciones Esenciales y Lugares de Trabajo Justos | | | |
| 2.1 Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables, sobre todo en las industrias de alto riesgo. | | | |
| OSHA 2.1 Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores estadounidenses. | | MSHA 2.1 Prevenir las muertes, enfermedades y lesiones derivadas de la minería, y garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para los mineros estadounidenses. | |
| 2.2 Proteger los derechos de los trabajadores. | | | |
| WHD 2.2 Hacer cumplir las normas laborales para proteger y mejorar el bienestar de la mano de obra del país. | OFCCP 2.2 Promover lugares de trabajo equitativos y diversos para los empleados de los contratistas federales de Estados Unidos. | OLMS 2.2 Promover la integridad financiera, la transparencia y la democracia de los sindicatos. | |
| 2.3 Mejorar la seguridad de la jubilación, la sanidad y otras prestaciones relacionadas con el lugar de trabajo para los trabajadores estadounidenses y sus familias. | | | |
| EBSA | | | |
| 2.4 Reforzar los derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo, promover la igualdad racial y de género y empoderar a los trabajadores de todo el mundo. | | | |
| ILAB | | | |

| | | |
|--|--|---|
| Goal 3: Mejorar la Administración de los Programas de la Red de Seguridad de los Trabajadores y Reforzarlos | | |
| 3.1 Garantizar un apoyo a los ingresos oportuno y preciso cuando no se dispone de trabajo, reforzando los programas de prestaciones y la administración de los mismos. | | |
| OWCP 3.1 Aumentar la eficiencia y precisión con la que OWCP proporciona beneficios de compensación laboral para ciertos trabajadores calificados que se lesionan o enferman en el trabajo y mejorar los resultados de retorno al trabajo para los trabajadores lesionados. | ETA/UI 3.1 Apoyar a los Estados en el pago puntual y exacto de las prestaciones a los trabajadores desempleados. | |
| Objetivo 4: Objetivo Estadístico - Elaborar Estadísticas y Análisis "Gold-Standard" | | |
| 4.1 Proporcionar información puntual, precisa y pertinente sobre la actividad del mercado laboral, las condiciones de trabajo, la evolución de los precios y la productividad de la economía estadounidense. | | |
| BLS | | |
| Objetivo de Gestión: Un Departamento Basado en la Innovación, la Evidencia y el Compromiso de los Empleados | | |
| M.1 Impulsar la innovación en los servicios administrativos, de gestión y financieros. | | |
| OASAM M.1 Optimizar los Servicios Empresariales del Departamento de Trabajo. | OCFO M.1 Promover la integridad fiscal y el uso eficaz y eficiente de los recursos mediante la innovación. | |
| M.2 Reforzar el Compromiso y la capacidad del Departamento para la toma de decisiones | | |
| OASAM M.2 Integrar el presupuesto y los resultados con la evaluación y la gestión de riesgos para mejorar la toma de decisiones. | OCFO M.2 Integrar la toma de decisiones basada en el riesgo para mejorar las operaciones del Departamento. | OASP M.2 Invertir en la toma de decisiones estratégicas y basadas en pruebas, y en el desarrollo de políticas y normativas. |
| M.3 DOL como lugar de trabajo modelo | | |
| OASAM M.3 | | |

Este plan, que también sirve como Plan Anual de Rendimiento del Departamento de Trabajo para el año fiscal 2024, actualiza las medidas y los objetivos para el año fiscal 2023 y establece objetivos coherentes con los reflejados en la Justificación Presupuestaria del Congreso para el año fiscal 2024. Algunas medidas se suprimen o modifican entre las actualizaciones anuales. Para presentar la información más actualizada, este plan proporciona información completa sólo para las medidas del año presupuestario -en este caso, las que se mantienen o añaden para el año fiscal 2024-, incluido el rendimiento real de los cinco años anteriores, si está disponible.

Cómo está Organizado este Documento

A continuación se esboza la estructura básica de este documento, que ofrece una visión general de cada Meta y Objetivo Estratégicos, un Resumen de Progreso de la Revisión Estratégica a nivel de objetivo, y una visión general de la meta de rendimiento de cada agencia asociada.

Objetivo Estratégico

Agencias Asociadas que Impulsan este Objetivo

Se enumeran las agencias del Departamento de Trabajo con metas de rendimiento que contribuyen al objetivo; a continuación figura una breve introducción.

Resumen de los Progresos de la Revisión Estratégica del Año Fiscal 2022

En esta sección se destacan los avances u obstáculos de cada objetivo estratégico.

Agencia Asociada Objetivo de Rendimiento

Cada sección de los organismos asociados del Departamento de Trabajo incluye una breve presentación de su misión y sus programas.

Análisis y Planes de Futuro

La descripción de esta sección presenta información sobre el rendimiento apoyada por una tabla con las medidas aplicables, los objetivos, los resultados y la situación (si los resultados alcanzaron o superaron el objetivo, indicado con S o N). Cuando aparece "base" en la celda del objetivo para nuevos indicadores, no se disponía de datos para establecer un objetivo numérico. Si los resultados mejoraron respecto al año anterior pero no alcanzaron el objetivo, aparece "I" en la celda de estado. Las tres últimas columnas ayudan a explicar el nivel de éxito y los planes para mejorar los resultados.¹

| *Objetivo alcanzado (Y), mejorado (I) o no alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que Funcionó | Lo que no Funcionó | Plan de Mejora del Rendimiento del Programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|---|
| Nombre de la Medida | Objetivo | | | | | | | | | | |
| | Resultado | | | | | | | | | | |
| | Estatus | | | | | | | | | | |

¹ Algunas medidas son "contextuales", es decir, son importantes a efectos de gestión pero no para juzgar el rendimiento de la Agencia. Las medidas contextuales no tienen objetivos, pero pueden tener proyecciones, que se marcan en la celda de objetivo como [p]. El estado (S, N o I) no se aplica. Del mismo modo, [r] indica que los resultados se han revisado desde el último informe, y [e] significa que los resultados en esa celda son estimados.

Objetivos Prioritarios de la Agencia

Los Objetivos Prioritarios de la Agencia (APG) identifican mejoras a corto plazo en los resultados, el servicio al cliente o las eficiencias que impulsan el progreso hacia metas y objetivos estratégicos a más largo plazo. Se trata de objetivos bianuales que reflejan las principales prioridades de mejora del rendimiento de la dirección del organismo y de la Administración, y por lo tanto no reflejan el alcance total de la misión del organismo. La aplicación y la gestión de las APG requieren decisiones sobre las prioridades del organismo, las compensaciones, la medición, las pruebas, las estrategias, el calendario y el liderazgo, que se revisan al menos trimestralmente para comprobar que se asignan tiempo, recursos y atención suficientes para abordar problemas u oportunidades específicos relacionados con el objetivo.

Para el periodo de dos años que finaliza el 30 de septiembre de 2023, el DOL ha establecido dos objetivos:

Una Economía para Todos los Trabajadores

Para el 30 de septiembre de 2023, los programas del Departamento de Trabajo darán prioridad al fomento de la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad, con el fin de apoyar mejor a las comunidades desfavorecidas a través de una serie de medidas e hitos en todos los organismos que demuestren un progreso concreto y sostenido.

Reforzar la Red de Seguridad para los Trabajadores de Estados Unidos

Para el 30 de septiembre de 2023, el Departamento 1) aumentará el porcentaje de todos los primeros pagos intraestatales de prestaciones por desempleo realizados en un plazo de 21 días en al menos un 10% hacia el objetivo normativo del 87% y 2) reducirá la tasa estimada de pagos indebidos de prestaciones por desempleo. El Departamento también planificará y ofrecerá asistencia técnica y subvenciones nuevas e innovadoras para reforzar la prestación de servicios de desempleo, la prevención del fraude y el acceso equitativo.

Más información sobre cada objetivo en [Performance.gov](https://www.performance.gov).

Objetivos Prioritarios

[Esta página se ha dejado en blanco intencionadamente]

Objetivo Estratégico 1: Crear Oportunidades y Equidad para Todos

Objetivo Estratégico 1.1

Fomentar la formación, el empleo y las oportunidades de reincorporación al trabajo que conecten a los trabajadores con empleos mejor remunerados, especialmente de forma que se aborden las desigualdades sistémicas.

Organismos Asociados que Impulsan este Objetivo (seleccione el hipervínculo para obtener más información sobre cada organismo)

[Administración de Empleo y Formación](#) (ETA)

[Servicio de Empleo y Formación para Veteranos](#) (VETS)

[Oficina de la Mujer](#) (WB)

[Oficina de Política de Empleo para Personas con Discapacidad](#) (ODEP)

La economía estadounidense debe funcionar para todos los trabajadores. ETA, VETS, WB y ODEP supervisan programas y desarrollan políticas como parte del sistema público de mano de obra del país, prestando apoyo a trabajadores y empresarios. En los próximos años, estos organismos intensificarán sus esfuerzos para ampliar las oportunidades de promover la equidad, la inclusión y la calidad del empleo.

La economía estadounidense debe funcionar para todos los trabajadores. ETA, VETS, WB y ODEP supervisan programas y desarrollan políticas como parte del sistema público de mano de obra del país, prestando apoyo a trabajadores y empresarios. En los próximos años, estos organismos intensificarán sus esfuerzos para ampliar las oportunidades de promover la equidad, la inclusión y la calidad del empleo.

Colectivamente, los objetivos de rendimiento de estas agencias contribuyen a ayudar a los trabajadores a acceder a empleos de calidad hoy y mañana, y a mejorar la agilidad del DOL para evolucionar en un entorno en constante cambio. Además, el Centro de Derechos Civiles del Departamento de Trabajo investiga y resuelve las denuncias de discriminación y otras infracciones de los requisitos de igualdad de oportunidades, y proporciona asistencia técnica para garantizar que el sistema de mano de obra cumple la ley.

Resumen de los Progresos de la Revisión Estratégica del Año Fiscal 2022 (Progreso Adecuado)

Las conclusiones de este objetivo se agruparon en tres temas: Promover la inclusión y avanzar en la equidad; Avanzar en la incorporación, retención y promoción en el empleo; y Contratación y diversidad. Las conclusiones que demuestran el progreso incluyen el uso de pruebas en estrategias para la administración de programas de subvenciones. Se identificaron retos en los datos necesarios para promover los objetivos de equidad.

Promover la Inclusión y la Equidad

ETA: Aprovechar los Datos como Activo Estratégico

A principios del año fiscal 2021, ETA creó una nueva División de Análisis de Datos y Planificación Estratégica para desarrollar perspectivas basadas en pruebas sobre cuestiones políticas urgentes o emergentes. ETA analizó la exhaustividad de los datos demográficos de los programas para determinar en qué medida se podían aprovechar los datos para desarrollar métricas de equidad válidas y fiables. ETA está llevando a cabo un análisis comparativo de resultados y ha financiado un contrato de asistencia técnica para el año fiscal 2022 con el fin de mejorar la exhaustividad de los datos demográficos de la Ley de Innovación y Oportunidades para la Mano de Obra (WIOA). La Oficina de Aprendizaje (OA) y la Oficina del Seguro de Desempleo (OUI) de ETA también están realizando esfuerzos para mejorar la recopilación de datos demográficos y la presentación de informes.

ETA: Accesibilidad del Centro Americano de Empleo (AJC)

La ETA colaboró con la Oficina Principal de Evaluación (CEO) del Departamento de Trabajo en la realización de tres estudios sobre los Centros Americanos de Empleo (AJC). El estudio de análisis institucional produjo cuatro informes de estudio que cubren: Características institucionales clave de los AJC, Operadores de ventanilla única de los AJC, Prácticas de intercambio de recursos del sistema entre los AJC y Prestación de servicios de los AJC en zonas rurales. Los aspectos más destacados del estudio sobre la accesibilidad de los AJC fueron los siguientes:

- La accesibilidad se valoró en tres ámbitos: accesibilidad física, accesibilidad de las comunicaciones y accesibilidad programática.
- El 92 por ciento de los AJC eran totalmente accesibles en el ámbito físico, el 70 por ciento en el ámbito de las comunicaciones y el 44 por ciento en el ámbito programático. Esto implica que, en muchos AJC, al menos algunas personas con discapacidad no podían participar de forma significativa en los servicios ni beneficiarse de ellos en la misma medida que las personas sin discapacidad en cada ámbito de accesibilidad.

VETS: Fomentar e Integrar la Equidad

VETS continuó dando prioridad a la integración de la equidad y la inclusión en todos los programas de VETS para llegar a las comunidades desatendidas; y proporcionar a los veteranos, a los miembros en transición del servicio y a sus familias formación específica y recursos a través de programas que aprovechan las asociaciones para mejorar los resultados de empleo para construir carreras significativas de manera que se aborden las desigualdades sistémicas. Para seguir avanzando en este ámbito, VETS adoptará las siguientes medidas:

Subvenciones Estatales de Empleo para Veteranos (JVSG): VETS trabajará con sus socios para mejorar la integridad de los datos recibidos de los beneficiarios y analizar los datos históricos para identificar las desigualdades entre las comunidades marginadas.

Programa de Reintegración de Veteranos sin Hogar (HVRP): VETS revisará el Anuncio de Oportunidad de Financiación del año fiscal 2023 para identificar las zonas con las tasas más elevadas de veteranos sin hogar, incluidas las comunidades más afectadas por la pobreza.

Instituto Nacional de Formación de Veteranos (NVTI): A través de NVTI, VETS impartirá un curso de formación centrado en estrategias de empleo y formación para mejorar los resultados de las comunidades desfavorecidas.

Objetivo Estratégico 1

Programa de Asistencia a la Transición (TAP): A través del programa piloto de formación para la transición fuera de las bases, el programa TAP ofrecerá a los veteranos y a los cónyuges de militares la oportunidad de participar en cursos patrocinados por el Departamento de Trabajo que normalmente sólo están disponibles para los miembros en transición en las bases militares. VETS seleccionará centros piloto que mejoren la situación laboral de los veteranos en situación de pobreza.

Ley de Derechos de Reemplazo de los Servicios Uniformados (USERRA): Para garantizar la equidad del programa, VETS solicitará un cambio en el formulario USERRA VETS-1010 para incluir datos demográficos adicionales sobre equidad que permitan a VETS la capacidad de garantizar un trato equitativo durante la realización de las investigaciones e identificar cualquier tendencia que implique a reclamantes que formen parte de una clase protegida además de la condición militar.

BM: Fomento de la Equidad y la Igualdad

WB contribuye y proporciona liderazgo de pensamiento para avanzar en los principios y prácticas de equidad en una variedad de consejos y grupos de trabajo intra e interinstitucionales, incluido el Consejo de Política de Género. El BM dirigió la aportación del Departamento de Trabajo a la primera Estrategia Nacional sobre Equidad e Igualdad de Género de EE.UU. y recabó información de los suborganismos del Departamento sobre sus objetivos de equidad de género y su capacidad de base para elaborar programas y presupuestos con una perspectiva de género.

ODEP: Herramientas de Implementación

En el año fiscal 2022, el ODEP cumplió su objetivo de publicar 112 herramientas de implementación. Las herramientas de implementación son herramientas desarrolladas formalmente que proporcionan información educativa o explicativa para apoyar la adopción e implementación de prácticas y políticas desarrolladas/recomendadas por la ODEP. Esto incluyó el desarrollo del Plan Nacional para aumentar el Empleo Integrado Competitivo (CIE), que se publicó en enero de 2022.

Acceso al Empleo, Retención y Ascenso

ETA: El Aprendizaje Basado en el Trabajo Mejora los Resultados

[Expansión del Aprendizaje Registrado en los Estados Unidos](#), el primer estudio de implementación de la Iniciativa Americana de Aprendizaje (AAI), mostró un progreso positivo en la expansión del aprendizaje a nuevas ocupaciones y poblaciones subrepresentadas en el aprendizaje. En general, los programas de aprendizaje en el 63% de las ocupaciones apoyadas por los beneficiarios son de nuevo registro, en lugar de ampliaciones de programas preexistentes registrados o no registrados (37%). Los concesionarios informan que se dirigen a poblaciones subrepresentadas, incluidas mujeres, veteranos y minorías raciales y étnicas; al 31 de diciembre de 2019, el 69 por ciento de los aprendices de AAI pertenecen a estas poblaciones.

VETS: Preparar a los veteranos, a los miembros en transición y a sus cónyuges para carreras profesionales significativas

A través del TAP del Departamento de Trabajo, VETS ofrece talleres relacionados con el empleo en instalaciones militares de todo el mundo y plataformas de formación virtual para apoyar a los veteranos de la nación, los miembros en transición del servicio y los cónyuges de militares

Objetivo Estratégico 1

preparándolos con las herramientas necesarias para una transición exitosa del empleo militar al civil. En los años fiscales 2021 y 2022, los resultados de la encuesta posterior al curso de TAP indicaron un índice de satisfacción de los facilitadores del 96 por ciento.

VETS: Proporcionar recursos de empleo para construir carreras significativas

El VETS ha pasado a centrarse principalmente en los salarios percibidos por los participantes atendidos (JVSG y HVRP) en comparación con los datos salariales adecuados a nivel estatal. El objetivo de VETS es colocar a los participantes en empleos que superen el salario digno en cada estado, lo que se alinea con la iniciativa "Buenos empleos" del Departamento. El Programa JVSG, Mediana de Ganancias (2do trimestre después de la salida) aumentó de \$6,420 en el Año del Programa (PY) 2018 a \$7,998 en PY 2021. La mediana de ingresos del programa HVRP (segundo trimestre después de la salida) aumentó de \$4,373 en el año del programa 2018 a \$8,216 en el año del programa 2021.

VETS: Proteger los derechos laborales

VETS ha visto un aumento en el porcentaje de casos USERRA cerrados que cumplen con el estándar de calidad, pasando del 83% en el año fiscal 2013 al 96,5% en el año fiscal 2022. VETS evalúa continuamente la calidad de los casos para garantizar el máximo nivel de satisfacción de los reclamantes.

BM: Subvenciones para mujeres en puestos de aprendizaje y ocupaciones no tradicionales (WANTO)

Desde la creación de WANTO en 1992, el Departamento de Trabajo ha concedido 132 subvenciones por un total de casi 33 millones de dólares a organizaciones comunitarias de casi dos tercios de todos los estados (32 estados en total) con el fin de ayudar a las mujeres a realizar prácticas y proporcionar asistencia técnica a empresarios y sindicatos para apoyar a las mujeres en prácticas y ocupaciones no tradicionales (en las que las mujeres representan menos del 25% de la mano de obra). Sólo en los últimos 5 años, WB ha ayudado a casi 9.000 mujeres a formarse y tener éxito en el aprendizaje y otros campos no tradicionales. En el Anuncio de Oportunidades de Financiación de la WANTO para el año fiscal 2021, se dio prioridad a las organizaciones que han actuado como intermediarias en materia de igualdad en el pasado y a las que propusieron centrarse en la ampliación de la divulgación y la contratación de comunidades históricamente subrepresentadas.

ODEP: Datos adecuados y fiables

El ODEP no dispone de datos adecuados de trabajadores con discapacidades y empleadores para comprender las condiciones del mercado laboral que afectan a las personas con discapacidades. El ODEP tiene una capacidad limitada para recopilar datos fiables de los empleadores en relación con el empleo de personas con discapacidad. Como resultado, es difícil evaluar la eficacia de los esfuerzos para identificar y eliminar las barreras al empleo de las personas con discapacidad, especialmente cuando el país sale de la pandemia de COVID-19. Para abordar, al menos en parte, este desafío, la ODEP está trabajando con la Oficina Principal de Evaluación del DOL, la Oficina de Estadísticas Laborales y la Oficina del Censo para revisar el suplemento de discapacidad de 2024 de la Encuesta de Población Actual para recopilar información más oportuna sobre los desafíos del mercado laboral experimentados por las personas con discapacidad.

Contratación y Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad (DEIA)

ETA: Las Limitaciones de Personal Ponen en Riesgo Programas y Subvenciones

Varios riesgos en los programas de Aprendizaje, Oficina de Certificación de Trabajadores Extranjeros (OFLC) y administración de subvenciones de ETA apuntan directamente a las limitaciones de personal como amenazas para el mantenimiento de las normas de rendimiento y las responsabilidades de supervisión. La cartera de OA ha aumentado sustancialmente en los últimos años. En el horizonte a corto plazo está la acción pendiente del Congreso para la Ley Nacional de Aprendizaje, que podría impulsar nuevos aumentos. OFLC está experimentando un aumento dramático en el volumen de solicitudes, con niveles récord de solicitudes en la mayoría de los programas de OFLC en el año fiscal 2022. Esta creciente demanda de certificaciones laborales y determinaciones de salarios prevalecientes por parte de los empleadores ha sobrecargado la capacidad de resolución de casos de la OFLC y ha hecho necesario el desvío de personal que revisa las solicitudes de Certificación Laboral Permanente (PERM) para cumplir con los plazos legales y reglamentarios en los programas temporales (H-2A, H-2B y CW-1). OFLC ha gestionado con éxito estas crecientes cargas de trabajo con la formación cruzada de los empleados, mejoras de TI, e innovaciones tales como equipos de adjudicación "Flex" que pueden cambiar entre las líneas de negocio en respuesta a las demandas de carga de trabajo. Sin embargo, OFLC no puede absorber el ritmo actual de aumento de la demanda indefinidamente sin dejar de cumplir sus requisitos legales y reglamentarios de tiempo de adjudicación. Por término medio, los responsables de proyectos federales gestionan actualmente más de 25 subvenciones. Esta importante carga de trabajo aumenta el riesgo de incumplimiento por parte de los beneficiarios, como la clasificación errónea de costes, la falta de controles fiscales suficientes, los gastos en participantes no elegibles, la falta de documentación o la documentación insuficiente de los costes, los gastos en actividades no admisibles, la lentitud en la ejecución de los proyectos y los bajos resultados de rendimiento.

VETS: Modelo de Lugar de Trabajo: Contratación y DEIA

VETS ha utilizado las autoridades especiales de contratación de la Oficina de Gestión de Personal (OPM) para contratar personal afín a la misión de VETS y mejorar el proceso interno de contratación para ayudar a los gestores a cubrir rápidamente los puestos vacantes. VETS también ha difundido ampliamente los anuncios de vacantes para obtener un grupo amplio y diverso de candidatos con talento.

ODEP: Programa de Contratación de Mano de Obra (WRP)

Los gastos relacionados con el alojamiento y el funcionamiento del sitio web del WRP por parte de la ODEP han seguido creciendo, mientras que las colocaciones laborales del programa se han mantenido relativamente bajas (10-15 por ciento de los estudiantes en la base de datos). El WRP fue específicamente reconocido como importante para promover la DEIA en la mano de obra federal en la Orden Ejecutiva 14035 emitida el 25 de junio de 2021. En cumplimiento de esta Orden Ejecutiva, la ODEP ha elaborado un informe. Este informe se encuentra actualmente en fase de autorización con el Departamento de Defensa y se presentará a la APDP una vez que se finalice la autorización.

Objetivo de Rendimiento de ETA 1.1 - Crear Soluciones de mano de obra centradas en el cliente que sirvan a todos los trabajadores, incluidas las comunidades subatendidas.

ETA supervisa la prestación de formación y asistencia para el empleo, información sobre el mercado laboral y educación a través de programas autorizados por la WIOA para adultos, trabajadores desplazados, jóvenes, Job Corps, servicios de empleo autorizados por la Ley Wagner-Peyser, modificada por el título III de la WIOA, y Programas Nacionales; Asistencia para el Ajuste Comercial (TAA) autorizada por la Ley de Comercio de 1974, en su versión modificada; actividades de Certificación de Trabajo Extranjero autorizadas por la Ley de Inmigración y Nacionalidad; el Programa de Empleo de Servicio Comunitario para Personas Mayores autorizado por la Ley de Estadounidenses Mayores; y programas de Aprendizaje autorizados por la Ley Nacional de Aprendizaje. Además, la ETA supervisa el programa federal-estatal de Seguro de Desempleo (UI), autorizado por la Ley Federal de Impuestos de Desempleo y el Título III de la Ley de Seguridad Social (véase el Objetivo de Rendimiento 3.1 de la ETA).

El sistema público de mano de obra proporciona acceso a servicios de formación, empleo y apoyo a una amplia gama de clientes de todos los niveles de cualificación. Estos servicios incluyen el asesoramiento profesional, la gestión de casos, las evaluaciones que identifican las habilidades transferibles y el desarrollo de habilidades. ETA y el sistema de mano de obra se han comprometido a ampliar el acceso a los aprendizajes registrados; proporcionar y mejorar las estrategias y herramientas que ayudan a conectar a los empleadores y los trabajadores cualificados y conectar a los trabajadores con empleos de calidad; y mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y equidad de los programas de desarrollo de la mano de obra garantizando la responsabilidad y aplicando pruebas de lo que funciona en estos programas.

Análisis y Planes para el Futuro

Desde el año de programa 2016,² los programas principales de WIOA y otros programas autorizados y asociados de ETA deben informar sobre seis indicadores principales de desempeño de WIOA: empleo en el segundo trimestre después de la salida, empleo en el cuarto trimestre después de la salida, ingresos medios en el segundo trimestre después de la salida, obtención de credenciales, ganancias medibles de habilidades y eficacia en el servicio a los empleadores. ETA ha establecido objetivos nacionales para el empleo en el segundo trimestre después de la salida, la mediana de los ingresos en el segundo trimestre después de la salida, y los indicadores de rendimiento medibles ganancias de habilidad para WIOA Adultos, WIOA Trabajador desplazado, WIOA Juventud, y TAA, así como el establecimiento de objetivos nacionales para el empleo en el segundo trimestre después de la salida y la mediana de los ingresos en el segundo trimestre después de la salida para el Servicio de Empleo de la Ley Wagner-Peyser. Además, ETA ha alineado las definiciones y los cálculos de los informes de rendimiento y ha implantado un sistema racionalizado de informes de rendimiento para WIOA y otros programas asociados del Departamento de Trabajo. Dieciocho programas de subvención de mano de obra utilizan un diseño de

² La mayoría de los programas de empleo del Departamento de Trabajo se financian con cargo a fondos futuros e informan sobre el rendimiento en un año de programa (PY) que se retrasa nueve meses con respecto al año fiscal (por ejemplo, PY 2021: del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2022). Las excepciones que informan sobre un año fiscal estándar son el programa de Aprendizaje y el programa de Asistencia de Ajuste Comercial.

registro común (el Participant Individual Record Layout, o PIRL) para informar sobre el servicio del participante del programa y la información de resultados. El uso de un único sistema mejora la fiabilidad y precisión de los datos.

A lo largo del período de medición, que para mediciones como el empleo del segundo trimestre que utilizó egresados fue de julio de 2020 a junio de 2021, los programas de todo el sistema de fuerza laboral tuvieron que ajustarse para tener en cuenta los impactos operativos y económicos sin precedentes de la pandemia. Los modelos de servicio tuvieron que ajustarse para permitir la prestación virtual y, en algunos casos, los programas y servicios se enfrentaron a la suspensión temporal de las operaciones. La pandemia afectó directamente a la prestación de aprendizaje basado en el trabajo y a la capacidad de los participantes para completar sus credenciales debido a la suspensión de las operaciones en algunos casos. Además, la pandemia dio lugar a niveles históricos de desempleo durante todo el período de medición, lo que afectó a las medidas de la tasa de empleo en todos los programas. ETA proporcionó asistencia técnica y orientación para ayudar a los beneficiarios a ajustar sus modelos de prestación de programas a los servicios virtuales y, en su caso, a las experiencias de trabajo virtuales. ETA continúa proporcionando asistencia técnica a los beneficiarios para ayudar y apoyar la capacidad de los programas para identificar, proporcionar e informar sobre las credenciales de calidad. A lo largo del ajuste a la prestación de servicios virtuales y servicios, ETA también proporcionó orientación y asistencia técnica sobre las mejores prácticas para la prestación a distancia. ETA prevé que las medidas de aprendizaje basado en el trabajo, obtención de credenciales y tasa de empleo seguirán mejorando a medida que los beneficiarios continúen adaptando los servicios a la cambiante economía.

Para los participantes en el aprendizaje basado en el trabajo, ETA ha proporcionado una amplia asistencia técnica a los profesionales de la mano de obra, incluido el personal de aprendizaje y de divulgación empresarial. Los Directores de Aprendizaje también comparten información sobre cómo los recursos como las subvenciones de la fórmula WIOA y los fondos TAA pueden utilizarse para apoyar la experiencia laboral, los programas de preaprendizaje, la formación en el puesto de trabajo y los apoyos para los aprendices. Estos esfuerzos condujeron al desarrollo de [un conjunto de herramientas de aprendizaje para los profesionales de la mano de obra](#), la difusión de una hoja informativa que explica que el programa TAA puede servir como otro vehículo de financiación para apoyar la participación de aprendizaje, y seminarios web para ayudar a los estados a aprovechar el aprendizaje en el servicio a los beneficiarios de TAA.

En el año fiscal 2022, ETA promovió el aprendizaje basado en el trabajo como estrategia de recuperación económica equitativa y para garantizar el acceso a empleos de calidad. El aprendizaje basado en el trabajo incluye el aprendizaje registrado, los programas de preaprendizaje, la experiencia laboral y las prácticas, los empleos de transición, la formación en el puesto de trabajo (OJT), la formación personalizada y la formación de trabajadores titulares.

En el año fiscal 2022, YouthBuild proporcionó asistencia técnica centrada en la experiencia laboral, especialmente en la construcción, los trabajos relacionados con el clima y otras industrias de gran crecimiento como la atención sanitaria, la fabricación y la tecnología de la información. Durante la pandemia, los programas tuvieron que ajustar los lugares de trabajo y ofrecer experiencias laborales tanto en persona como virtualmente. ETA proporcionó asistencia técnica específica sobre experiencia laboral virtual y presencial que tiene en cuenta a las comunidades y poblaciones con acceso limitado a herramientas virtuales, incluidas nuevas orientaciones para beneficiarios, seminarios web, hojas de consejos e intercambio entre

iguales.

Las Subvenciones H-1B para la Formación Profesional apoyaron el desarrollo de nuevos programas de aprendizaje y otros programas de "ganar y aprender", así como la ampliación de los programas existentes, especialmente en nuevas industrias y ocupaciones (como la tecnología de la información, incluida la ciberseguridad). Las inversiones más recientes tienen por objeto aumentar tanto el número de puestos de aprendizaje como la capacidad de todos los estadounidenses, incluidas las minorías raciales y étnicas y las personas de las comunidades más afectadas por la pobreza, para acceder a esta vía de probada eficacia para acceder a carreras de calidad que permitan mantener a la familia. Además de hacer hincapié en el aprendizaje, estas subvenciones fomentan e incentivan el uso de estrategias de aprendizaje basadas en el trabajo al permitir el reembolso por parte del empleador de una parte de los costes de formación durante el OJT y el aprendizaje.

El programa financiado con la fórmula WIOA Youth continuó centrándose en la experiencia laboral, a la que se le da prioridad en virtud de WIOA a través de un requisito de gasto mínimo del 20%. Durante la pandemia, los programas tuvieron que ajustar los sitios de trabajo y ofrecer experiencias laborales tanto en persona como virtualmente, y ETA tiene la intención de aplicar las lecciones aprendidas de la pandemia, incluido el uso continuo de la experiencia laboral virtual, como parte del enfoque en la experiencia laboral como base para el éxito laboral de los adultos jóvenes.

Las subvenciones Reentry Employment Opportunities (REO) preparan a las personas que han estado implicadas en el sistema judicial para conseguir un empleo que establezca sus ingresos y cree oportunidades de desarrollo profesional. Las subvenciones Pathway Home y Partners for Reentry Opportunities in Workforce Development se basan en las pruebas de las subvenciones Linking Employment Activities Pre-release y pretenden determinar si los servicios coherentes iniciados durante la estancia en prisiones estatales o cárceles locales conducen a mejores resultados laborales. Por su parte, las subvenciones REO Growth Opportunities preparan a jóvenes y adultos jóvenes en conflicto con la justicia para el mundo laboral a través de la educación y la formación, experiencias laborales remuneradas, tutoría y desarrollo del liderazgo. Las subvenciones se centran en los jóvenes (de 15 a 18 años) y los adultos jóvenes (de 18 a 24 años) más afectados por la violencia en la comunidad, especialmente en las zonas de concentración de delincuencia y pobreza, y se asocian con los encargados de interrumpir la violencia en la comunidad.

El programa WIOA para adultos es fundamental para llegar a los adultos más necesitados de asistencia del sistema público de mano de obra en un entorno en rápida evolución. ETA ha publicado una guía (Training and Employment Guidance Letter (TEGL) 7-20) que hace hincapié en priorizar los servicios a los participantes más necesitados del sistema de fuerza laboral. WIOA identifica tres grupos de individuos que deben recibir prioridad de servicio: individuos que son receptores de asistencia pública, de bajos ingresos, o deficientes en habilidades básicas (incluyendo estudiantes de inglés). ETA ha superado el objetivo del número de estados en los que al menos el 75% de los participantes en el programa WIOA para adultos del estado proceden de al menos uno de los tres grupos prioritarios mencionados, y seguirá coordinando los esfuerzos estatales para lograr un mayor éxito.

En el año fiscal 2022, el programa Job Corps de ETA en todo el país reabrió con éxito sus 121 centros Job Corps, después de navegar por los

Objetivo Estratégico 1

impactos de inscripción, servicio y colocación de empleo de las fases de crisis y recuperación de COVID. Durante y después de COVID, Job Corps continuó sus esfuerzos para mejorar la experiencia de los estudiantes mediante el lanzamiento de la visión del Secretario de Job Corps 2.0 - un diseño de programa centrado en el estudiante que se centra en la innovación, la modernización, la automatización y las asociaciones estratégicas con los empleadores y organizaciones nacionales para acelerar el rendimiento del programa y mejorar los resultados de los estudiantes. En el año fiscal 22, Job Corps puso en marcha proyectos para modernizar su acceso basado en la web a los recursos de inscripción, servicios directos, apoyo y transición. Job Corps también integró mejoras conscientes de la DEIA en el programa y sus servicios y proporcionó formación y asistencia técnica a las partes interesadas de Job Corps y a los proveedores de servicios directos para mejorar el rendimiento del programa durante el año fiscal.

A través de las subvenciones de demostración de Job Corps, Job Corps ha establecido relaciones sustanciales con Community Colleges de todo el país, incluidos Historically Black Colleges and Universities (HBCU), que Job Corps puede aprovechar para ampliar los recursos de desarrollo profesional para los estudiantes. Todas estas acciones están destinadas a aumentar la concienciación de Job Corps como la mejor opción para los jóvenes con oportunidades interesados en avanzar en sus objetivos laborales y profesionales.

Además, en el año fiscal 2022, ETA apoyó la alineación del sistema de mano de obra a través de un Centro de Excelencia de Asistencia Técnica (TA) de Aprendizaje Registrado (RA) centrado en la asociación estratégica nacional y la alineación del sistema. A través de este acuerdo de cooperación de cuatro años, ETA apoya los esfuerzos para establecer, construir y mantener asociaciones que apoyen la alineación del sistema de los sistemas nacionales de fuerza laboral y educación para acelerar la adopción y expansión del Programa de Aprendizaje Registrado (RAP). Este Centro de Excelencia de TA de RA proporciona asistencia técnica a nivel nacional a los patrocinadores de RAP que implementan RAP y también apoya a las juntas estatales y locales de desarrollo de la fuerza laboral, los programas y operadores de American Job Center, los gobernadores y otras partes interesadas esenciales que impulsan e informan las políticas y los programas de desarrollo económico y de la fuerza laboral. En el año fiscal 2023, la OA continúa trabajando en estrecha coordinación con el Centro de Asistencia Técnica de AR para aumentar la alineación del sistema de mano de obra.

ETA se ha comprometido a ampliar el número de Aprendizajes Registrados activos para reconstruir la clase media y conectar una fuerza laboral diversa con empleos de calidad que apoyen a las familias. En el año fiscal 2022, la OA implementó el Comité Asesor del Secretario sobre Aprendizaje (ACA), fortaleciendo la alineación de la educación y la fuerza laboral, creando más programas para jóvenes y de pre-aprendizaje, aumentando las actividades de aplicación para promover la diversidad, la equidad y la inclusión en el aprendizaje, asegurando que la política de Aprendizaje Registrado y las prácticas del programa apoyen los buenos empleos y las normas laborales, y apoyando la reautorización anticipada de la Ley Nacional de Aprendizaje y la futura inversión federal contingente a la acción del Congreso. En mayo de 2022, la ACA emitió un [informe provisional](#) con recomendaciones al Secretario de Trabajo. En el año fiscal 2023, la ACA proporcionará recomendaciones adicionales al Secretario. Además, en el año fiscal 2022, la OA amplió el aprendizaje registrado en sectores prioritarios de gran demanda, como las energías limpias, las infraestructuras, la sanidad, la agricultura y la educación infantil, y continuará estos esfuerzos en el año fiscal 2023. En el año fiscal 2022, la OA también ejecutó una serie de iniciativas que incluyen esfuerzos para aumentar el acceso a las poblaciones subrepresentadas y garantizar que las

Objetivo Estratégico 1

oportunidades de aprendizaje registradas estén disponibles para todos los estadounidenses, incluida la concesión de 171 millones de dólares en subvenciones Apprenticeship Building America para apoyar la construcción y modernización de los sistemas estatales de aprendizaje; la ampliación de las oportunidades para los jóvenes en el aprendizaje registrado; la ampliación de las vías de aprendizaje registradas en pre-aprendizaje; la creación y ampliación de asociaciones de equidad de aprendizaje registradas; y la inversión en centros de aprendizaje registrados que faciliten el establecimiento, la ampliación y la expansión de RAP en industrias y ocupaciones nuevas y de rápido crecimiento. En el año fiscal 2023, la OA espera seguir financiando una serie de iniciativas que amplíen el aprendizaje registrado en industrias prioritarias de alta demanda y aumenten el acceso a las poblaciones subrepresentadas y garanticen que las oportunidades de aprendizaje registrado estén disponibles para todos los estadounidenses.

OFLC está experimentando un aumento dramático en el volumen de solicitudes, con niveles récord de solicitudes recibidas en los programas H-2A, H-2B, PERM y Determinación de Salario Predominante en el año fiscal 2022. En el programa H-2A, los niveles de solicitud han aumentado casi cuatro veces en la última década (5,475 solicitudes en el año fiscal 2012; 19,038 en el año fiscal 2022) con más de cuatro veces el número de trabajadores agrícolas H-2A solicitados anualmente (90,362 trabajadores en el año fiscal 2012; 379,646 en el año fiscal 2022). A pesar de estos niveles crecientes de solicitudes, la OFLC cumplió su objetivo de que el 97 por ciento de las solicitudes H-2A completas se certificaran al menos 30 días antes de la fecha de necesidad. OFLC utilizó horas extras, personal contratado, apoyo del personal de adjudicación de PERM y Flex Team, y la reasignación interna del personal de Auditoría H-2A para cumplir con sus metas anuales de adjudicación. Los niveles de solicitudes H-2B también aumentaron notablemente en el año fiscal 2022, aumentando un 45 por ciento desde el año fiscal 2021 - el mayor aumento porcentual anual en la historia del programa. En el AF 2023, la OFLC continuará buscando mejoras operativas y mejoras en la tecnología de la información para reducir las barreras al procesamiento oportuno y ayudar a manejar sus cargas de trabajo en rápido aumento. La OFLC también continuará sus esfuerzos para mejorar las subvenciones de la Agencia Estatal de Fuerza Laboral (SWA) para mejorar la eficacia del programa, buscando fondos adicionales para ayudar a las SWA a manejar las cargas de trabajo de FLC a nivel estatal que aumentan rápidamente, llevando a cabo revisiones de monitoreo de subvenciones in situ, proporcionando asistencia técnica al personal estatal y concentrando esfuerzos en los estados donde las demandas de carga de trabajo H-2A y H-2B son mayores.

En el ejercicio 2022, ETA adoptó varias medidas para aumentar el acceso a sus programas, servicios y prestaciones y lograr resultados equitativos. ETA realizó ajustes significativos en prácticamente todos sus programas de subvenciones competitivas en el año fiscal 2022, como exigir a los solicitantes que identifiquen y aborden brechas de equidad específicas en el concurso de subvenciones Strengthening Community Colleges, puntuar las solicitudes basándose en parte en el grado en que los solicitantes aumentarían los servicios a las comunidades desatendidas y centrarse en empleos de calidad como estrategia para lograr resultados equitativos. ETA también adoptó medidas para ampliar el acceso a las subvenciones y amplió los plazos de los concursos de subvenciones para que las organizaciones más pequeñas y de base comunitaria tuvieran más tiempo para presentar sus solicitudes. Además de los cambios en sus programas competitivos, ETA dedicó recursos a aumentar la equidad y la calidad del empleo también en sus programas de fórmula de la WIOA, apoyando las Subvenciones para Trabajadores Desplazados (DWG, por sus siglas en inglés) de Reempleo Integral y Accesible a través de la Recuperación Equitativa del Empleo (CAREER, por sus siglas en inglés) en su período de ejecución, y

Objetivo Estratégico 1

concediendo DWG de Empleos de Calidad, Equidad, Estrategia y Formación. En el año fiscal 2023, ETA proporcionará asistencia técnica a los beneficiarios del sistema de mano de obra sobre la realización de actividades de divulgación y contratación para ampliar el acceso a los servicios financiados por ETA, sobre estrategias de formación de alta calidad y las asociaciones necesarias para que las comunidades desfavorecidas se beneficien de dicha formación, y sobre cómo garantizar que los empleos de alta calidad producidos por la Ley Bipartidista de Infraestructuras y la Ley CHIPS y de Ciencia estén disponibles para las comunidades subrepresentadas.

ETA - Crear soluciones de mano de obra centradas en el cliente que sirvan a todos los trabajadores, incluidas las comunidades desfavorecidas.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 ³ | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------------|-----------------|-----------------|---|---|--|
| Porcentaje de egresados que participan en oportunidades de aprendizaje basadas en el trabajo, incluido el aprendizaje (OWI/OJC/OTAA/OA) | Objetivo | Base | Base | 27.9% | 42.0% | 42.0% | 44.0% | 46.0% | Poner a disposición recursos para el aprendizaje basado en el trabajo (CAREER & QUEST DWG) & YouthBuild, Pathway Home, & Growth Opportunities. Proporcionar asistencia técnica a los beneficiarios. | Los consejos de empleo siguen infrautilizando el aprendizaje, y un porcentaje de los participantes en los programas sigue accediendo a la formación de corta duración en lugar de al aprendizaje. | ETA aprovechará las infraestructuras y otras inversiones federales para ofrecer asistencia técnica a medida sobre la ampliación de la formación previa y el aprendizaje. |
| | Resultado | 23.8% | 27.8% | 41.1% | 41.5% | TBD | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | Y | I | -- | -- | -- | | | |
| Porcentaje de egresados que obtienen credenciales en el plazo | Objetivo | Base | Base | 64.9% | 64.9% | 65.0% | 65.2% | 66.0% | La asistencia técnica (AT) sobre las | Debido al desfase asociado a la medida | Seguir haciendo hincapié en los |
| | Resultado | 62.2% | 68.9% | 59.8% | 53.1% | TBD | -- | -- | | | |

³ Las cuatro medidas con TBD en las celdas de resultados están informando sobre un marco temporal de año de programa (12 meses que finalizan el 30 de junio). Los resultados del año 2022 se incluirán en el informe anual del año fiscal 2023.

Objetivo Estratégico 1

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL ³ 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------------|-----------------|-----------------|--|---|---|
| de un año tras su salida (OWI/OJC/OTAA/OA) | Estado | -- | -- | N | N | -- | -- | -- | credenciales reconocidas por la industria y la presentación de informes precisos siguen mejorando la presentación de informes. La asistencia técnica y la financiación de servicios de apoyo también aumentan la finalización de la formación. | de las credenciales, los datos de exiter de este año representan a aquellos que experimentaron el programa durante la pandemia, con las consiguientes interrupciones de la formación. | servicios de apoyo y en la formación adaptada a las necesidades de la industria. ETA espera que la obtención de credenciales recupere los niveles anteriores a la pandemia. |
| Porcentaje de participantes en el programa empleados en el segundo trimestre tras la salida (OWI/OJC/OTAA) | Objetivo | Base | Base | 68.4% | 68.4% | 69.0% | 69.2% | 69.4% | Los servicios profesionales asistidos por personal y los servicios de apoyo para ayudar a la finalización son estrategias basadas en pruebas empleadas por el sistema de mano de obra. | Los participantes representados en este conjunto de datos exiter fueron los que participaron y abandonaron el programa durante la pandemia, con todas las interrupciones del programa y los cambios económicos asociados. | Seguir haciendo hincapié en los servicios de apoyo y en la formación adaptada a las necesidades de la industria. |
| | Resultado | 68.5% | 69.8% | 61.8% | 67.4% | TBD | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | N | I | -- | -- | -- | | | |
| Número de estados que alcanzan o superan el 75% de participantes que son receptores de asistencia pública, deficientes en competencias básicas o personas con bajos ingresos (programa WIOA Adultos) | Objetivo | -- | -- | -- | 37 | 42 | 44 | 46 | El número de estados que alcanzan o superan el 75% ha aumentado cada año a pesar de los cambios económicos y las interrupciones del programa causadas por la pandemia. ETA destaca esta métrica para los estados cada trimestre. | Dos Estados siguen sin alcanzar el mínimo del 50,1% necesario para cumplir el requisito de prioridad de servicio. | Se está recurriendo al análisis de datos y a la asistencia técnica para que los dos Estados cumplan el umbral mínimo del 50,1%. Se están recopilando las mejores prácticas para ayudar a estos estados. |
| | Resultado | -- | 29 | 36 | 41 | TBD | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | Y | -- | -- | -- | | | |

Objetivo Estratégico 1

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 ³ | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------------|-----------------|-----------------|--|---|--|
| Número total anual de aprendices atendidos (4 trimestres consecutivos) ⁴ | Objetivo | -- | -- | -- | -- | -- | 850,000 | 900,000 | Asistencia técnica con los Estados de la AEA sobre la carga de datos individualizados, subvenciones e inversiones continuas en apoyo de una mayor capacidad del sistema, participación de intermediarios en el registro de programas en nuevas industrias. | El número de aprendices activos sólo se está recuperando ahora de los importantes descensos relacionados con el COVID observados en el ejercicio 21, y los problemas de calidad de los datos con las cargas de datos estatales de la AEA revelan cifras globales más bajas. | Apoyo continuado en materia de asistencia técnica para la calidad de los datos de carga de la AEA, estrategias de apoyo a la recuperación tras el COVID e inversiones para aumentar la capacidad del sistema, el registro de programas y el acceso al aprendizaje. |
| | Resultado | 759,100 | 822,478 | 827,360 | 811,133 | 835,632 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| Porcentaje de solicitudes completas de empleadores H-2A resueltas 30 días antes de la fecha de necesidad (OFLC). | Objetivo | 95.0% | 95.0% | 95.0% | 97.0% | 97.0% | 97.0% | 97.0% | Logrado el mayor porcentaje de solicitudes H-2A completas resueltas a tiempo desde al menos el ejercicio 2016. | El cumplimiento de los plazos reglamentarios de adjudicación del programa H-2A en un contexto de aumento de las solicitudes exigió cambios de personal que incrementaron los plazos de adjudicación en otros programas del FLC y redujeron la capacidad de auditoría del programa H-2A. | El aumento de personal tanto a nivel estatal como federal ayudará a gestionar la creciente carga de trabajo de los H-2A. |
| | Resultado | 91.7% | 86.1% | 96.8% | 97.0% | 97.6% | -- | -- | | | |
| | Estado | N | N | Y | Y | Y | -- | -- | | | |

Fuentes: Informes del Estado y de los beneficiarios presentados a través del Sistema Integrado de Rendimiento de la Mano de Obra (WIPS), el Sistema de Datos de Información de los Socios de Aprendizaje Registrado (RAPIDS), y el Sistema Electrónico de Presentación y Procesamiento de Casos de la OFLC.

⁴ Los resultados del año fiscal 2018-2021 no incluyen a los aprendices cancelados del Distrito de Columbia, Minnesota, Vermont y Washington que no fueron recogidos/informados a ETA/OA.

VETS Objetivo de Rendimiento 1.1 - Proporcionar a los veteranos, a los miembros en transición del servicio y a los cónyuges de militares recursos y herramientas para conseguir y mantener un empleo.

VETS supervisa los programas que ayudan a los veteranos que buscan empleo y proporciona información a las empresas que buscan trabajadores cualificados. Estos esfuerzos se centran en permitir que todos los veteranos alcancen su pleno potencial en el lugar de trabajo. VETS administra varios programas para satisfacer las necesidades de empleo y educación de los veteranos, los miembros en transición del servicio y los cónyuges. El programa Jobs for Veterans State Grants (JVSG) proporciona financiación a los estados para especialistas del Disabled Veterans' Outreach Program (DVOP) y personal del Local Veterans' Employment Representative (LVER). El Programa de Reintegración de Veteranos Sin Hogar (HVRP) se ocupa de una de las poblaciones más vulnerables mediante la reintegración de los veteranos sin hogar en la sociedad y en el mercado laboral. El Programa de Ayuda a la Transición (TAP) del Departamento de Trabajo ofrece talleres para apoyar una transición satisfactoria del empleo militar al civil. De conformidad con la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados de 1994 (USERRA) y la Ley de Oportunidades de Empleo de los Veteranos de 1998, el VETS investiga las quejas recibidas de personas que creen que se han violado sus derechos de empleo o reempleo en virtud de la USERRA y los derechos federales de preferencia de empleo en virtud de la Preferencia de los Veteranos. Asimismo, el VETS gestiona el programa de medallas Honoring Investments in Recruiting and Employing (HIRE) Veterans Medallion Program, el único premio federal al empleo de veteranos que reconoce el compromiso de una empresa u organización con la contratación, el empleo y la retención de veteranos.

Análisis y Planes Futuros

VETS ofrece a los veteranos, a los miembros en transición y a sus familias formación y recursos específicos a través de tres programas que aprovechan las asociaciones para mejorar los resultados laborales.

El DOL TAP ofrece talleres a los miembros en transición del servicio y a sus cónyuges a través de facilitadores en instalaciones militares de todo el mundo, así como a través de plataformas de formación virtual dirigidas por instructores. El proveedor del programa VETS TAP contrata a facilitadores experimentados y les imparte una formación exhaustiva sobre el plan de estudios del programa DOL TAP antes de autorizarles a impartir los talleres. El proveedor del VETS TAP lleva a cabo un control de calidad interno de su personal facilitador para garantizar que cumplen con los estándares. Además, el personal de campo federal de VETS del DOL realiza visitas periódicas de evaluación de los centros TAP para observar a los facilitadores en el aula. VETS revisa los resultados de la Evaluación de Participantes del Currículo de Asistencia en la Transición (TACPA, por sus siglas en inglés) recibidos trimestralmente del Departamento de Defensa y los comentarios escritos de la TACPA para utilizarlos en la mejora del desempeño de los facilitadores y el contenido del currículo. En los años fiscales 2021 y 2022, el resultado de la encuesta posterior al curso para la satisfacción del facilitador fue del 96 por ciento.

Los especialistas en DVOP ofrecen servicios profesionales individualizados a los veteranos con importantes obstáculos para encontrar empleo, a los miembros del servicio en transición que reúnen los requisitos necesarios y a los miembros del servicio heridos, enfermos o lesionados y sus

Objetivo Estratégico 1

cuidadores. VETS realiza un seguimiento de los resultados de empleo de las personas atendidas por los especialistas DVOP, como la mediana de los ingresos en el segundo trimestre después de la salida. El resultado PY 2018 para esta medida fue de \$ 6,420 y el resultado PY 2021 fue de \$ 7,998. VETS aumentó el objetivo nacional para esta medida y se compromete a mejorar el seguimiento y la notificación de los salarios de los participantes en relación con los objetivos a nivel estatal en los informes trimestrales de rendimiento de la agencia.

Los beneficiarios del HVRP proporcionan una variedad de servicios junto con socios federales, estatales y locales para atender mejor las necesidades únicas de los veteranos que experimentan la falta de vivienda. Los ingresos medios en el segundo trimestre después de la salida han seguido aumentando, el resultado PY 2018 fue de \$ 4,374 y el resultado PY 2021 fue de \$ 8,216. VETS se compromete a garantizar que los salarios de los participantes se alineen con los ingresos medios por ocupación según lo informado por la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS).

VETS gestiona sus investigaciones USERRA para garantizar que cada queja se investiga adecuadamente en términos de calidad y finalización puntual. En el ejercicio 2022, el porcentaje de investigaciones USERRA finalizadas en un plazo de 90 días fue del 79%. Tras revisar las investigaciones, el VETS determinó que las reclamaciones fundamentadas⁵ solo representan el 20,2 % de los casos cerrados en un plazo de 90 días, mientras que representan el 44,6 % de los casos cerrados en un plazo superior a 90 días. VETS también determinó que en el ejercicio 2022, mientras que la tasa de casos cerrados en un plazo de 90 días es un 6,8% inferior a la media quinquenal anterior del 85,9%, la tasa en la que se resolvieron las reclamaciones fundamentadas, del 89,3%, es un 6,8% superior a su media quinquenal anterior del 82,5%. Estos datos indican que cuando los investigadores del VETS dedican más tiempo a las reclamaciones justificadas y trabajan para su resolución, a menudo utilizando métodos y herramientas que requieren prórrogas más allá del plazo inicial de investigación de 90 días, el VETS resuelve más de estas reclamaciones. Además, el requisito de completar las investigaciones en un plazo de 90 días se modificó con la aprobación de la Ley de Mejora de las Prestaciones de los Veteranos (VBIA)⁶, que permite que las investigaciones continúen más allá de los 90 días con una prórroga acordada por el reclamante. Por lo tanto, en el ejercicio 2023, el VETS seguirá supervisando e informando sobre nuestro actual requisito legal del porcentaje de casos que se cerraron en un plazo de 90 días o en una prórroga acordada por el demandante, al tiempo que se suprime el elemento de información no reglamentario del porcentaje de casos que se cerraron en un plazo de 90 días. VETS mejorará el seguimiento de la calidad de los casos añadiendo una medida adicional del porcentaje de casos con reclamaciones fundamentadas que se resuelven antes del cierre.

⁵ Las reclamaciones fundamentadas son aquellas en las que un investigador ha determinado que se ha producido una infracción de la USERRA basándose en las pruebas recogidas durante una investigación.

⁶ Ley de Mejora de las Prestaciones de los Veteranos de 2008, LEY PÚBLICA 110-389-OCT. 10, 2008, que modifica 38 USC 4327.

Strategic Goal 1

VETS - Proporcionar a los veteranos, a los miembros en transición del servicio militar y a los cónyuges de militares recursos y herramientas para conseguir y mantener un empleo.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|---|--|
| Ingresos medios (2º trimestre tras la salida) de los veteranos atendidos por DVOP | Objetivo | Base | \$6,400 | \$6,500 | \$6,500 | \$6,500 | \$6,600 | \$6,700 | Todos los estados y territorios cumplieron los requisitos de información de WIOA y presentaron datos precisos y puntuales. | Históricamente, el VETS no ha comparado trimestralmente los resultados de los ingresos medios a nivel estatal con el objetivo estatal. | VETS establecerá un punto de referencia para el objetivo a nivel estatal de ingresos medios en el 2º trimestre tras la salida en los informes trimestrales de rendimiento de la agencia. |
| | Resultado | -- | \$6,420 | \$6,679 | \$6,957 | \$7,998 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Ganancias medias de la HVRP el 2º trimestre tras la salida | Objetivo | Base | \$4,100 | \$4,200 | \$4,200 | \$7,000 | \$7,100 | \$7,200 | El VETS aumentó el objetivo de la medida para ajustarse mejor a los aumentos proporcionales de los resultados. | VETS no puede comparar los ingresos medios de los participantes con los promedios nacionales de ingresos medios por ocupación (publicados trimestralmente por BLS). | VETS propondrá que se añada al formulario TPR la categoría profesional del afiliado cuando se recojan los ingresos declarados en el 2º trimestre tras la salida. |
| | Resultado | -- | \$4,374 | \$4,836 | \$7,540 | \$8,216 | -- | -- | | | |
| | Status | -- | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de investigaciones USERRA finalizadas en 90 días | Objetivo | 90.0% | 87.0% | 80.0% | 80.0% | 84.0% | -- | -- | VETS ha mantenido unos resultados anuales relativamente estables para esta medida durante los últimos cinco años. | Aunque esta medida es estable, el VETS determinó que crea incentivos potenciales para que los investigadores eviten las herramientas y procedimientos de investigación que les ayudan a resolver las reclamaciones fundamentadas. | De cara al futuro, VETS tiene previsto sustituir esta medida por otra para centrarse y generar una mayor atención en la calidad de las investigaciones finalizadas. |
| | Resultado | 84.8% | 82.8% | 86.2% | 85.6% | 79.0% | -- | -- | | | |
| | Estado | N | N | Y | Y | N | -- | -- | | | |

Strategic Goal 1

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|---|--|
| Satisfacción de los facilitadores mediante una encuesta posterior al curso | Objetivo | -- | -- | -- | 90% | 90% | 90% | 90% | La contratación, formación y retención de facilitadores de calidad junto con la supervisión federal garantizan el cumplimiento de altos niveles de instrucción. | Aunque esta medida se ha mantenido estable, VETS continuará con el actual modelo de dotación de personal y supervisión por parte de la dirección del proveedor y el personal federal de VETS. | VETS continuará utilizando las puntuaciones de las encuestas de los participantes y los comentarios escritos junto con las evaluaciones in situ para garantizar una instrucción de alta calidad. |
| | Resultado | -- | -- | -- | 96% | 96% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | Y | Y | -- | -- | | | |

Fuentes: WIPS (Medida de la mediana de ingresos en el segundo trimestre posterior a la salida), VETS-701 Technical Performance Reports (Medida de la mediana de ingresos en el segundo trimestre posterior a la salida del HVRP), Veterans' Case Management System (Medida de calidad de los casos cerrados), Transition Assistance Curriculum Participant Assessment (TACPA).

Objetivo de Rendimiento del BM 1.1 - Promover políticas y programas de apoyo centrados en mejorar el empleo y los resultados económicos de las mujeres.

WB lleva a cabo investigaciones para formular prácticas y políticas destinadas a aumentar las oportunidades económicas y laborales y el progreso de los 75 millones de mujeres trabajadoras y sus familias en EE.UU. WB identifica tendencias, lagunas de datos, necesidades políticas y programáticas y mecanismos estratégicos para salvaguardar los intereses de las mujeres trabajadoras. Estos esfuerzos permiten a WB informar y educar a individuos y organizaciones a nivel local, estatal y nacional sobre los problemas a los que se enfrentan las mujeres en la población active.

Análisis y Planes Futuros

Durante más de 100 años, la BM ha estado comprometida con la defensa de la igualdad y la seguridad económica de las mujeres trabajadoras y sus familias. En el año fiscal 2022, la BM centró sus actividades de investigación, análisis de políticas, concesión de subvenciones y educación y divulgación en abordar la equidad en los salarios y las condiciones de trabajo; acabar con la segregación ocupacional de las mujeres trabajadoras; y aumentar el acceso a los permisos retribuidos y al cuidado infantil asequible, prestando especial atención a los subgrupos marginados de mujeres trabajadoras, incluidas las mujeres de color, las mujeres mayores y otras poblaciones desfavorecidas. El Banco Mundial superó su objetivo en cuanto al número de productos de política e investigación, produciendo un total de 45 notas informativas, informes, análisis y visualizaciones de datos y otros recursos, detallando cómo las mujeres, especialmente las mujeres de color, las trabajadoras de más edad y las madres y padres, se vieron afectadas por la pandemia del COVID-19 y la crisis económica. La BM publicó dos nuevos datos interactivos sobre las disparidades existentes en el empleo y los ingresos de las mujeres, que permiten un desglose adicional por sexo y raza, y que serán utilizados por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) durante las auditorías de cumplimiento. WB también publicó la Base de Datos Nacional de Precios de Guarderías (NDCP), la fuente federal más completa de precios de guarderías a nivel de condado, que se utilizará para evaluar cómo se vinculan los precios de las guarderías con la desigualdad de género y racial en la población activa. La Oficina también aprovechó la infraestructura histórica y las inversiones públicas relacionadas para sembrar principios y prácticas de equidad en flujos de financiación y proyectos incipientes, proporcionando apoyo financiero a una destacada organización de base comunitaria muy versada en la aplicación de la equidad en el sector de la construcción para prestar asistencia técnica en 11 estados. A través de una combinación de subvenciones, programación, actividades de participación de las partes interesadas, productos de comunicación y una participación sostenida en una serie de iniciativas de equidad intra e interinstitucionales, el BM proporcionó liderazgo para lograr una mayor equidad de género y racial en la mano de obra y los oficios cualificados. El BM lo consiguió en un momento en el que nuestro país está realizando grandes inversiones en infraestructuras, y recomendó intervenciones políticas que promueven una participación más equitativa de todas las mujeres en la población activa, al tiempo que abordan las desigualdades exacerbadas por la segregación ocupacional y la falta de protecciones en el lugar de trabajo y contra la discriminación.

En el año fiscal 2023, el BM celebra el 30º aniversario de la Ley de Mujeres en Aprendizaje y Ocupaciones No Tradicionales (WANTO, por sus siglas en inglés), y ha aumentado la financiación para el programa de subvenciones WANTO, además de añadir una nueva medida de rendimiento para controlar el porcentaje de mujeres que logran mejoras medibles en sus habilidades al final del periodo de subvención como resultado de la

Objetivo Estratégico 1

formación en habilidades laborales que proporciona el beneficiario. BM también seguirá financiando el programa de subvenciones FARE (Fomento del Acceso, los Derechos y la Equidad) para ayudar a las trabajadoras con salarios bajos a conocer y acceder a sus derechos y prestaciones laborales. En colaboración con la Oficina Principal de Evaluación del Departamento de Trabajo y la Oficina de Gestión de Personal, el Banco Mundial completará la primera fase de un programa plurianual de investigación y evaluación de los permisos retribuidos, con el fin de responder a las preguntas fundamentales en torno a la aplicación y los efectos de la Ley Federal de Permisos Retribuidos de los Empleados (FEPLA). Además, BM está celebrando el 30 aniversario de la Ley de Licencias Familiares y Médicas (FMLA) y difundirá visualizaciones que representan diversos elementos de datos del módulo de Licencias y Flexibilidades Laborales de la Encuesta sobre el Uso del Tiempo en Estados Unidos (ATUS) 2017/2018, así como preparará el módulo 2024, que patrocinará en colaboración con BLS. En el año fiscal 2023, las prioridades de investigación y educación de WB incluirán la publicación de varios productos que analicen el impacto económico y laboral de la segregación ocupacional; los efectos de la prestación de cuidados en el empleo, los ingresos, los ahorros y las prestaciones de jubilación de las mujeres; y la brecha de ingresos de jubilación de las mujeres y otros temas relacionados con las trabajadoras de más edad. BM seguirá contribuyendo activamente a la promoción de los principios y prácticas de equidad y aportando su liderazgo intelectual a lo largo de su participación en diversos consejos y grupos de trabajo intra e interinstitucionales, como el Consejo de Política de Género, los grupos de trabajo sobre equidad del Departamento de Trabajo, el Comité Consultivo sobre Aprendizaje y otros.

BM - Promover políticas y programas de apoyo centrados en mejorar el empleo y los resultados económicos de las mujeres.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|---|---|
| Número de resultados en materia de política e investigación | Objetivo | 6 | 16 | 15 | 17 | 32 | 40 | 44 | BM amplió la accesibilidad a los recursos y publicó una versión en español de su folleto Nursing Mothers Workplace Protections (Protección de las madres lactantes en el lugar de trabajo) y continuará traduciendo otros recursos en el año fiscal 2023. | BM carece de acceso a determinados datos sobre empleo e ingresos (y afines) que muestreen adecuadamente los subgrupos raciales y étnicos para permitir el análisis de tendencias y las comparaciones. | WB evaluará sus visualizaciones de datos para identificar posibles oportunidades de desglose y hará operativos los requisitos de acceso lingüístico de DOL en toda su cartera de investigación y datos. |
| | Resultado | 16 | 21 | 17 | 23 | 45 | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Número de asociaciones estratégicas con organizaciones | Objetivo | -- | -- | -- | -- | -- | 225 | 225 | El BM concedió una subvención para | BM no pudo realizar plenamente su plan de | A través de las subvenciones de |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 221 | -- | -- | | | |

Objetivo Estratégico 1

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|--------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|---|---|
| que atienden principalmente a comunidades desatendidas | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | acelerar las asociaciones estatales y locales y los esfuerzos para aumentar la inclusión de las mujeres y la equidad en los trabajos de oficios de la construcción en proyectos financiados por la Ley Bipartidista de Infraestructuras. | organizar una comunidad de prácticas para mostrar las mejores prácticas, recursos y datos sobre diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad para las mujeres en la tecnología. | WANTO y de las medidas de información requeridas, el BM seguirá mejorando la ampliación de las asociaciones con organizaciones que se centran en ampliar el alcance de las comunidades históricamente desatendidas. |

Fuentes: Informes trimestrales de productividad del BM

Objetivo de rendimiento de la ODEP 1.1 - Desarrollar políticas, prácticas y herramientas basadas en pruebas para fomentar una mano de obra más inclusiva con el fin de aumentar las oportunidades de empleo de calidad para las personas con discapacidad.

La ODEP promueve políticas y prácticas, y se coordina para aumentar el número y la calidad de las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. ODEP emplea estrategias para ayudar a los empleadores a cumplir sus objetivos empresariales mediante la plena integración de las habilidades y talentos de los solicitantes de empleo y empleados con discapacidad. Además, el ODEP utiliza datos y pruebas para promover la adopción y aplicación de estrategias políticas y prácticas eficaces para aumentar el número y la calidad de las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Basándose en la investigación y la evaluación, la ODEP desarrolla o identifica políticas y prácticas eficaces, lleva a cabo actividades de divulgación para compartir esta información crítica y proporciona asistencia técnica a todos los niveles de la administración y a los empresarios para ayudarles en su adopción y aplicación.

Análisis y Planes Futuros

La ODEP seguirá financiando la Red de Retención del Empleo y el Talento Tras una Lesión o Enfermedad (RETAIN) y el Intercambio Estatal sobre Empleo y Discapacidad (SEED), así como iniciativas de apoyo al empleo integrado competitivo para personas con discapacidad, incluidas aquellas con problemas de salud mental. La ODEP también financiará iniciativas como los programas de aprendizaje sobre el clima y la energía limpia, posibles gracias al proyecto de ley de infraestructuras, que examinan y promueven la inclusión y la equidad. Además, la ODEP financiará una nueva iniciativa, la Demostración de Modelos de Transición Equitativa, para desarrollar estrategias ampliables que permitan a los jóvenes y adultos jóvenes con discapacidades de entre 16 y 24 años y con bajos ingresos, incluidos los que se encuentran sin hogar, abandonan el sistema de acogida o están implicados en el sistema judicial, realizar con éxito la transición al mercado laboral.

ODEP - Desarrollar políticas, prácticas y herramientas basadas en pruebas para fomentar una mano de obra más integradora con el fin de aumentar las oportunidades de empleo de calidad para las personas con discapacidad.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|--|--|
| Número de resultados políticos | Objetivo | 64 | 44 | 35 | 37 | 42 | 42 | 45 | La ODEP destacó en el aprovechamiento de los intermediarios estatales para generar una política a nivel estatal que apoye y aumente el empleo de los discapacitados | Aunque el ODEP ha superado este objetivo, se centrará en resultados que aborden la equidad para las comunidades desatendidas y ayuden al desarrollo de | La ODEP seguirá implicando a los intermediarios estatales para buscar nuevas oportunidades de desarrollo de políticas a nivel estatal. |
| | Resultado | 63 | 66 | 51 | 41 | 44 | -- | -- | | | |
| | Estado | N | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |

Objetivo Estratégico 1

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|--|---|
| | | | | | | | | | influyendo en los entornos empresariales a nivel estatal. | políticas que aborden cuestiones de importancia para esos grupos. | |
| Número de herramientas de aplicación | Objetivo | 70 | 60 | 84 | 107 | 112 | 122 | 127 | La ODEP sigue destacando en la producción de herramientas de aplicación solicitadas por los profesionales de todos los niveles de la administración y los empresarios. | Aunque el ODEP cumplió este objetivo, seguirá buscando formas de mejorar el uso de las herramientas de aplicación mediante una asistencia técnica específica. | La ODEP seguirá recabando la participación de los profesionales y las partes interesadas para desarrollar herramientas de aplicación que respondan a sus necesidades empresariales dinámicas. |
| | Resultado | 136 | 110 | 98 | 128 | 112 | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Número de eventos de asistencia técnica (específicos) | Objetivo | 469 | 402 | 236 | 234 | 243 | 257 | 265 | La ODEP sigue destacando en la prestación de asistencia técnica intensiva y específica a todas sus partes interesadas, tanto para superar las limitaciones de la pandemia como para garantizar un apoyo coherente aprovechando las herramientas virtuales. | Aunque el ODEP ha superado este objetivo, tiene previsto garantizar la organización de eventos de asistencia técnica específicos para todas las partes interesadas de una manera cultural y lingüísticamente competente. | La ODEP seguirá organizando actos de asistencia técnica específica para apoyar una mejor aplicación de sus iniciativas, incluida la divulgación entre las comunidades desatendidas. |
| | Resultado | 469 | 403 | 195 | 246 | 273 | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | N | Y | Y | -- | -- | | | |
| Percent of customers that find technical assistance center information useful | Objetivo | 85% | 85% | 85% | 85% | 90% | 92% | 93% | La ODEP sigue destacando en la prestación de asistencia técnica que los clientes consideran útil y satisface sus necesidades. | Aunque el ODEP ha superado este objetivo, seguirá buscando formas de ampliar el alcance de los materiales de su centro de asistencia técnica a más comunidades desatendidas. | La ODEP continuará implicando a los clientes para identificar formas de desarrollar productos e información útiles para sus centros de asistencia técnica. |
| | Resultado | 79% | 96% | 92% | 98% | 91% | -- | -- | | | |
| | Estado | N | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |

Objetivo Estratégico 1

Fuentes: Sistema de gestión de datos de la ODEP

Objetivo Estratégico 2: Garantizar Empleos Seguros, Protecciones Esenciales y Lugares de Trabajo Justos

Objetivo Estratégico 2.1

Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables, sobre todo en las industrias de alto riesgo.

Organismos Asociados que Impulsan este Objetivo (seleccione el hipervínculo para obtener más información sobre cada organismo)

[Administración de Seguridad y Salud Laboral](#) (OSHA)

[Administración de Seguridad y Salud en las Minas](#) (MSHA)

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. La OSHA y la MSHA reconocen que algunos trabajadores son más vulnerables que otros y que algunos lugares de trabajo son más peligrosos que otros. Mediante la programación estratégica de inspecciones y actividades de divulgación en zonas de alto riesgo, además de la realización de las actividades de ejecución obligatorias, el Departamento de Trabajo espera conseguir el mayor efecto posible en el cumplimiento general. Con un mayor número de empresas que cumplan la normativa, deberían reducirse las lesiones, muertes y enfermedades en el lugar de trabajo, lo que en última instancia redundará en beneficio de los trabajadores.

La visión del Secretario proporciona a los trabajadores una voz en el lugar de trabajo para que puedan participar activamente en la protección y promoción de sus derechos laborales sin obstaculizar sus oportunidades de crecimiento laboral. Es más probable que los trabajadores tengan voz en el lugar de trabajo si están mejor informados de sus derechos laborales y son más capaces de ejercer libremente esos derechos y superar su miedo a las consecuencias adversas. La OSHA y la MSHA ofrecen una serie de protecciones a los trabajadores que afirman que se están vulnerando sus derechos.

Revisión Estratégica del Año Fiscal 2022 Resumen de Progresos (Área de Mejora)

Las conclusiones de este objetivo se agruparon en tres temas: Lugares de trabajo seguros y saludables, Denunciantes y derechos de los mineros, y Capacidad de aplicación. La protección de los derechos de los mineros es una de las pruebas de los progresos realizados. Se identificaron retos en los esfuerzos por reconstruir la aplicación y el cumplimiento de las protecciones de asistencia que se vieron gravemente afectados por la pandemia, y en la atracción, contratación, formación y retención de una mano de obra diversa.

También observamos en este ámbito que la Oficina del Procurador (SOL) del Departamento de Trabajo es clave para el éxito de este objetivo. SOL necesita recursos y capacidad suficientes para asesorar y aconsejar a los organismos de protección de los trabajadores a fin de ayudarles a desplegar todo su poder dentro de los límites legales.

Lugares de Trabajo Seguros y Saludables

OSHA: Aplicación de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo

La OSHA se enfrentó a retos para hacer cumplir las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo durante la pandemia de COVID-19. Una mayor escalada de la pandemia puede erosionar la capacidad de la agencia para llevar a cabo una aplicación efectiva. Los limitados recursos de la OSHA se vieron aún más restringidos por las exigencias de la COVID-19. Sin embargo, la OSHA recibió algo más de 100 millones de dólares en financiación suplementaria a través de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense (ARPA). Hasta el año fiscal 2022, la OSHA destinó 56,2 millones de dólares de esta financiación suplementaria a actividades de cumplimiento en el año fiscal 2022. En febrero de 2021, La Oficina del Inspector General (OIG) del DOL informó que OSHA recibió un 15 por ciento más de quejas en 2020, pero realizó un 50 por ciento menos de inspecciones en comparación con un período similar en 2019. Por lo tanto, el riesgo ha aumentado en el sentido de que la OSHA puede no garantizar el nivel de protección que los trabajadores necesitan en varios lugares de trabajo. En el año fiscal 2022, la OSHA realizó 31.886 inspecciones de las 31.400 previstas.

OSHA: Programas Voluntarios de Protección (VPP)

En el AF 2021, debido a la lentitud de las vacunaciones y a la aplicación continuada de un estricto distanciamiento social y de órdenes estatales de permanencia en el hogar para abordar el COVID-19 en múltiples regiones y jurisdicciones, la OSHA no pudo realizar muchas de las evaluaciones in situ requeridas para la participación en el VPP. En el año fiscal 2022, las nuevas aprobaciones aumentaron un 36%, de 14 en el año fiscal 2021 a 19 en el año fiscal 2022, y las reprobaciones un 175%, de 96 en el año fiscal 2021 a 264 en el año fiscal 2022.

MSHA: Proteger la Seguridad de los Mineros

En el año fiscal 2022, la tasa estimada de mortalidad quinquenal de la industria minera por cada 200.000 horas trabajadas fue de 0,0111, un aumento del cuatro por ciento respecto al año fiscal 2021. Aunque no se alcanzaron los ambiciosos objetivos, este fue el segundo año, en los últimos cinco años, en el que se registró la tasa más baja de la media móvil de cinco años estimada de todas las lesiones asociadas a equipos de transporte motorizados. MSHA también ha desarrollado una aplicación móvil que proporciona información sobre seguridad y salud directamente a mineros y operadores de minas. La aplicación es una herramienta adicional para llegar rápidamente a mineros y operadores y ayudar a mantener la seguridad de los mineros.

MSHA: Proteger la Salud de los Mineros

La OIG ha identificado la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores como uno de los principales retos en materia de gestión y rendimiento. MSHA se enfrenta al reto que supone el número de casos de pulmón negro, el más alto de los últimos 25 años, y necesita desarrollar estrategias para abordar este problema. MSHA también se enfrenta al reto de mejorar la protección de los mineros frente a los contaminantes transportados por el aire, como el polvo de sílice respirable. En consecuencia, la agencia está elaborando una propuesta de norma sobre la sílice, que

proporcionará mejores protecciones sanitarias para todos los mineros. En el año fiscal 2022, MSHA inició un plan para aumentar el muestreo y mejorar la aplicación de la normativa y la asistencia para su cumplimiento en relación con el polvo de sílice respirable. Esta iniciativa continuará en el año fiscal 2023 y más allá. Además, MSHA puso en marcha la campaña Miner Health Matters (La salud de los mineros importa), centrada en los esfuerzos de aplicación y divulgación para garantizar que los mineros que trabajan en entornos potencialmente peligrosos conozcan las precauciones que deben tomar para limitar su exposición al sílice y a otras toxinas peligrosas.

Denuncias y Derechos de los Mineros

OSHA: Programa de Denuncia de Irregularidades

La OIG llevó a cabo una serie de auditorías del Programa de Protección de Denunciantes de la OSHA. En el año fiscal 2020 se completaron dos auditorías: una sobre el impacto y la respuesta de COVID-19 y otra sobre el programa de denunciantes de la Región IX de OSHA. Los resultados de ambas auditorías muestran la necesidad continua de mejorar la calidad de las investigaciones, completar el Manual de Investigaciones de Denunciantes (WIM), mejorar la gestión de casos mediante el desarrollo de un equilibrio razonable entre la puntualidad y la calidad, supervisar los programas piloto para una posible implementación a nivel nacional y actualizar el sistema de base de datos...

MSHA: Proteger los Derechos de los Mineros

En el año fiscal 2022, MSHA completó el 100% de las investigaciones de solicitudes de reincorporación temporal de mineros en un plazo de 20 días desde su recepción y el 90% de las investigaciones 105(c) de denuncias de discriminación de mineros en un plazo de 60 días desde su recepción. Como parte de varias nuevas iniciativas de seguridad y salud, MSHA sigue educando a los mineros sobre sus derechos y las protecciones de la Ley de Minas contra las represalias, la discriminación y la interferencia.

Capacidad de Ejecución

OSHA: Contratación

La OSHA pudo aumentar su dotación de personal en el ejercicio 2022 (de 1.859 a 2.044). La agencia contrató a 393 empleados, incluidos 227 oficiales de cumplimiento de seguridad y salud (CSHO). Los grandes esfuerzos de contratación de OSHA continúan en el año fiscal 2023, y la agencia está comprometida en la contratación específica en Colegios y Universidades Históricamente Negros, Instituciones de Servicio Hispano, Instituciones de Servicio Asiático Americano y Nativo Americano de las Islas del Pacífico, y Colegios y Universidades Tribales para la contratación para atraer a un grupo diverso de candidatos para el trabajo. La agencia también tiene autoridad de contratación directa para los puestos de CSHO, lo que permite a la OSHA contratar rápidamente a personal con experiencia en seguridad y salud.

Objetivo Estratégico 2

MSHA: Contratación y Planificación de Sucesión

MSHA pudo aumentar su capacidad de personal en el AF 2022 (de 1.668 a 1.704). En el AF 2022, MSHA continuó con la serie ocupacional híbrida (1801) para superar los obstáculos de contratación y atraer una mano de obra más diversa y cualificada. Esta nueva serie proporciona una mayor flexibilidad en la contratación, mediante la contratación y formación de recién licenciados como inspectores de nivel inicial y su posterior transición a inspectores de la serie ocupacional 1822 una vez finalizado el programa de formación. Además, el programa de aprendizaje registrado de MSHA ofrece a los mineros experimentados que viven o trabajan en comunidades desatendidas y subrepresentadas la oportunidad de hacer carrera en la Administración de Seguridad y Salud en las Minas. Los aprendices se incorporarán en el nivel GS-11. El objetivo es que los aprendices reciban los tres primeros módulos de la formación de inspector de nivel básico en los seis meses siguientes a su incorporación. El programa de aprendices registrados de MSHA se estableció a través de la Administración de Empleo y Formación y está dirigido a comunidades desatendidas, en concreto a las comunidades hispana e indígena americana. Este programa está diseñado para formar a mineros con un mínimo de cinco años de experiencia como inspectores de seguridad y salud de MSHA. Por último, MSHA está utilizando el ARPA para financiar 72 ETC, principalmente para actividades de ejecución. A finales del año fiscal 2022, MSHA había contratado a 46 personas a través del ARPA, 40 de las cuales se dedicaban a la aplicación de la ley.

Objetivo de rendimiento de la OSHA 2.1 - Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores estadounidenses.

La OSHA fue creada por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1970 con la misión de garantizar que las empresas ofrezcan a los trabajadores estadounidenses unas condiciones de trabajo seguras y saludables. La OSHA vela por la seguridad y la salud de los trabajadores estadounidenses estableciendo y aplicando normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, velando por su cumplimiento efectivo, proporcionando formación, divulgación y educación, y fomentando la mejora continua de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. A través de estos esfuerzos, la OSHA pretende reducir el número de enfermedades, lesiones y muertes de los trabajadores y contribuir a los objetivos más amplios del Departamento de Trabajo.

Análisis y planes de futuro

Las oficinas regionales y de área de la OSHA priorizan estratégicamente los recursos de aplicación para centrarse en las industrias de alto riesgo y en los empleadores irresponsables en función de las tasas de enfermedades y lesiones profesionales. Los acuerdos de conciliación a nivel corporativo y el programa de aplicación de la ley para infractores graves son herramientas adicionales que la OSHA utiliza para centrarse en los empleadores que requieren mejoras en toda la empresa.

Garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores es una prioridad nacional y un imperativo moral. Los trabajadores sanitarios y otros trabajadores esenciales siguieron poniendo sus vidas en riesgo durante la pandemia de COVID-19. Estos trabajadores no sólo cuidan de los enfermos, sino que también garantizan que las cadenas de suministro de Estados Unidos sigan siendo resistentes, diversas y seguras, asegurando nuestra prosperidad económica y la seguridad nacional. Muchos de estos trabajadores están empleados en industrias y lugares de trabajo con las tasas más altas de enfermedades y lesiones. A menudo, los empleados de estas industrias y en estos lugares de trabajo son minorías étnicas o raciales, personas que no hablan inglés, inmigrantes, personas económicamente desfavorecidas o adultos con capacidades disminuidas. Por lo tanto, la protección de los trabajadores esenciales que apoyan las cadenas de suministro de Estados Unidos (almacenamiento y servicios de paquetería y paquetería), la atención sanitaria, la construcción, la fabricación y la agricultura también fomenta la equidad racial y apoya a las comunidades desatendidas. La OSHA se centró en industrias y lugares de trabajo de alto riesgo añadiendo y/o perfeccionando sus programas e iniciativas de énfasis para promover los esfuerzos del Departamento para apoyar a las industrias de la cadena de suministro y los lugares de trabajo con trabajadores vulnerables.

OSHA recibió 100,3 millones de dólares en fondos ARPA, que están disponibles hasta el 30 de septiembre de 2023. La ley exige que al menos 5.000.000 de dólares se destinen a actividades de aplicación relacionadas con el COVID-19 en lugares de trabajo de alto riesgo, como centros de atención sanitaria, instalaciones de procesamiento de carne y aves de corral, lugares de trabajo agrícolas y centros penitenciarios. OSHA está utilizando la financiación para apoyar a los Oficiales de Seguridad y Salud de Cumplimiento (CSHO) y el personal de aplicación adicional para las

Objetivo Estratégico 2

actividades de aplicación de COVID-19. La OSHA ha contratado numerosos puestos de alto impacto, incluidos CSHO, investigadores de denuncias y otro personal para suplir al personal superior de la OSHA, que está trabajando en asuntos relacionados con COVID-19 (por ejemplo, inspecciones).

La formación en materia de seguridad es una pieza fundamental del esfuerzo de la OSHA por prevenir las muertes, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. La OSHA lleva a cabo programas de formación en el Instituto de Formación de la OSHA (OTI), administra el Programa de Centros Educativos OTI y administra el Programa de Formación de Divulgación. OSHA también proporciona la formación a través de sus esfuerzos de ayuda de conformidad en el apoyo de iniciativas reguladoras, de aplicación, y de alcance de la agencia (p.ej., National Stand Down to Prevent Falls in Construction, Heat Illness Prevention, y la Safe + Sound Campaign). En el año fiscal 2022, la OSHA impartió formación a 1.378.581 personas. La OSHA siguió utilizando una combinación de formación presencial tradicional y formación virtual. Además, permitió que los eventos que se planificaron e implementaron a nivel de Área u Oficina Regional fueran accesibles a una audiencia nacional. La implantación de la formación virtual aumentó el acceso a la formación para muchos trabajadores y personal de la OSHA.

La OSHA también administra y aplica 25 leyes de protección de los denunciantes que protegen a los trabajadores que sufren represalias por denunciar infracciones de la ley. Principalmente, esto incluye la Sección 11(c) de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, que prohíbe a los empleadores tomar represalias contra los empleados que ponen en conocimiento del empleador o de la Agencia los peligros para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Las 24 disposiciones adicionales de protección de los denunciantes protegen a los trabajadores de diversos sectores que denuncian comportamientos inseguros y/o ilegales, incluidas las infracciones de las leyes de transporte, protección del medio ambiente, protección de los consumidores, reforma del seguro de enfermedad o fraude y reforma financiera.

En el año fiscal 2022, la OSHA se centró en las inspecciones realizadas a través de programas de énfasis. Específicamente, la Agencia centró su énfasis en reducir o eliminar la exposición de los empleados a los peligros de caída, atropello, atrapamiento y electricidad en todos los lugares de trabajo. En comparación con años anteriores, en los que el énfasis se centraba únicamente en el número total de inspecciones de peligros que se encuentran entre las principales causas de muerte en el lugar de trabajo.

En el ejercicio 2022, la OSHA casi cumplió su objetivo de antigüedad media de los casos pendientes (332 días frente a un objetivo de 330 días), lo que supuso una mejora con respecto a los resultados del ejercicio 2021. Además, la OSHA superó su objetivo de 10 días, con un resultado de 5,4 días, para el tiempo medio de finalización del proceso de selección de nuevas denuncias. Además, en el ejercicio 2022, la OSHA redujo su inventario de investigaciones pendientes de 2.441 casos a 30 de septiembre de 2021 a 2.355 a 30 de septiembre de 2022.

En su Programa de Protección de Denunciantes, la OSHA revisó el WIM para agilizar aún más el proceso de investigación sin comprometer la calidad de los casos. Además, la OSHA amplió su Programa de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) en todas las regiones como alternativa viable al proceso tradicional de investigación y ejecución. Estas importantes iniciativas ayudarán a la Agencia a hacer frente al gran número de casos pendientes y a la acumulación de casos sobrepasados, al tiempo que se promueve un mejor servicio al cliente. Además, la OSHA puso en práctica su

Objetivo Estratégico 2

Plan de Divulgación de Denuncias para el año fiscal 2022 concentrando sus esfuerzos en llegar a los trabajadores migrantes y otros trabajadores tradicionalmente desatendidos, especialmente los que no hablan inglés. La OSHA se coordinó con grupos de defensa de los trabajadores para identificar y satisfacer las necesidades de estas categorías de trabajadores vulnerables y desarrolló un mecanismo de seguimiento para capturar toda la actividad de asistencia de cumplimiento en relación con estas poblaciones vulnerables.

OSHA - Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores estadounidenses.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|---|--|
| Inspecciones de seguridad | Objetivo | 24,288 | 26,240 | 16,523 | 24,810 | 25,120 | 27,032 | 28,828 | Revisión semanal, mensual y trimestral del objetivo de inspección de seguridad y seguimiento de la progresión. Recursos disponibles utilizados con un plan de inspección para alcanzar o superar el objetivo. | La actividad sostenida no planificada redujo los recursos disponibles para llevar a cabo las inspecciones de énfasis programadas. | La OSHA mantendrá su atención centrada en los programas de énfasis dirigidos a los peligros para la seguridad, al tiempo que preparará fácilmente a los nuevos responsables de cumplimiento contratados para el apoyo en la oficina y sobre el terreno en su camino hacia las inspecciones independientes. |
| | Resultado | 26,453 | 27,890 | 17,558 | 19,948 | 25,388 | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | I | Y | -- | -- | | | |
| Inspecciones sanitarias | Objetivo | 6,072 | 6,560 | 4,131 | 6,203 | 6,280 | 6,758 | 7,208 | Revisión semanal, mensual y trimestral del objetivo de inspección sanitaria y seguimiento de la progresión. Recursos disponibles utilizados con un plan de inspección para alcanzar o superar el objetivo. | Ver arriba. | La OSHA mantendrá su atención centrada en los programas de énfasis dirigidos a los peligros para la salud, al tiempo que prepara fácilmente a los nuevos responsables de cumplimiento contratados para el apoyo de oficina y sobre el terreno en su camino hacia las |
| | Resultado | 5,567 | 5,511 | 4,116 | 4,407 | 6,498 | -- | -- | | | |
| | Estado | N | N | N | I | Y | -- | -- | | | |

Objetivo Estratégico 2

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|--------------------|---|
| | | | | | | | | | | | inspecciones independientes. |
| Percentage of inspections conducted through emphasis programs specifically focused on reducing or eliminating employee exposure to fall, trip and entrapment, and electrical hazards at all workplaces. | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 32% | 33% | 34% | Gestión de los recursos de las oficinas regionales y de zona mediante programas de énfasis dirigidos a lugares de trabajo, centros de trabajo o asignaciones de trabajo peligrosos. | Ver arriba. | La OSHA mantendrá el enfoque en las inspecciones programadas iniciadas por el programa de énfasis para los peligros que incluyen las principales causas de muertes en el lugar de trabajo y continuará la evolución del desarrollo de inspecciones impactantes. |
| | Resultado | -- | -- | 31% | 33% | 31% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | N | -- | -- | | | |

Objetivo Estratégico 2

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|---|---|
| Número de personas formadas por la OSHA | Objetivo | 934,270 | -- | 1,058,728 | 1,209,920 | 1,329,000 | 1,385,200 | 1,375,000 | Retorno a la formación presencial al tiempo que se continúa con la formación virtual, incrementando el desarrollo del plan de estudios existente en el Centro de Educación OTI (OTIEC), proporcionando flexibilidad para la formación por videoconferencia. | La demanda de formación en Harwood, OTIEC, OTP y a través de los especialistas en asistencia para el cumplimiento de la OSHA no volvió a los niveles anteriores a la pandemia. Además, se cerró una OTIEC relativamente grande. | Incorporación de la OTIEC al área de Denver, continuación del desarrollo de nuevos planes de estudios y revisión de los existentes para el programa OTIEC, revisión de los requisitos del programa en programas de formación externos para aumentar la accesibilidad de la formación. |
| | Resultado | 1,179,551 | 1,627,368 | 1,371,943 | 1,371,488 | 1,378,581 | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | -- | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Antigüedad media de las investigaciones de denuncias pendientes. | Objetivo | 340 | 340 | 340 | 340 | 330 | 320 | 310 | Refuerzo de la gestión de casos y modificación de los objetivos de rendimiento. Reducción de los retrasos. El WIM adoptó procedimientos simplificados. Continuación de la ADR. | Aumentan las quejas de WPP. Algunas vacantes de WBI no se cubrieron. Los WBI titulares se apartaron del trabajo de casos para formar al nuevo personal. | Seguir supervisando los avances hacia las 4 medidas de rendimiento. Centrarse en la reducción de los retrasos y en la eficiencia general. Contratación y formación de nuevos WBI. Seguir aplicando los nuevos procedimientos WIM. Ampliar la capacidad de ADR. |
| | Resultado | 307 | 307 | 333 | 350 | 332 | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | N | I | -- | -- | | | |
| | Objetivo | 17.0 | 13.0 | 13.0 | 13.0 | 10.0 | 8.0 | 6.0 | Refuerzo de la gestión de la admisión y | Se alcanzó el objetivo, pero 3 regiones | Seguir supervisando los avances hacia las 4 |
| | Resultado | 13.0 | 11.0 | 11.8 | 7.0 | 5.4 | -- | -- | | | |

Objetivo Estratégico 2

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|--------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|---|---|
| Media de días para completar el nuevo proceso de selección de reclamaciones. (WB) | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | modificación de los objetivos de rendimiento. Se hace hincapié en la eficacia de la admisión y la selección. El WIM adoptó procedimientos simplificados. | registraron un aumento de los tiempos de cribado con respecto al año fiscal 21. Aumentaron las quejas de WPP. Algunas vacantes de WBI no se cubrieron. Los WBI titulares se retiraron de los controles para formar al nuevo personal. | medidas de rendimiento. Centrarse en aumentar la eficacia de la admisión y el cribado, por ejemplo, mediante proyectos piloto y formularios en línea. Contratación y formación de nuevos WBI. Seguir aplicando los nuevos procedimientos WIM. |

Fuentes: Sistema de Información de la OSHA (OIS) y Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS).

Objetivo de rendimiento de MSHA 2.1 - Prevenir las muertes, enfermedades y lesiones derivadas de la minería, y garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para los mineros estadounidenses.

MSHA protege la seguridad y la salud de los mineros del país mediante la aplicación de la Ley Federal de Seguridad y Salud en las Minas de 1977 (Ley de Minas), modificada por la Ley de Mejora de las Minas y Nueva Respuesta de Emergencia de 2006. La misión de la MSHA es prevenir las muertes, enfermedades y lesiones derivadas de la minería y promover lugares de trabajo seguros y saludables para los mineros del país. Esta misión se lleva a cabo mediante la promulgación y aplicación de normas obligatorias de seguridad y salud; inspecciones obligatorias, que requieren cuatro inspecciones completas anuales en minas subterráneas activas y dos inspecciones completas anuales en minas de superficie activas; formación de mineros; y actividades de asistencia técnica para el cumplimiento.

Para evitar lesiones, enfermedades profesionales y muertes entre los mineros, los operadores deben contar con programas eficaces de seguridad y salud que se evalúen constantemente para identificar y eliminar los peligros de la mina, y que ofrezcan formación a todo el personal minero. MSHA ha adoptado varias medidas para prevenir las muertes en la minería, entre ellas mayor vigilancia y aplicación estratégica mediante inspecciones selectivas en minas con áreas problemáticas identificadas; un programa de Patrones de Infracciones; iniciativas especiales como centrarse en mineros sin experiencia y mineros que trabajan solos; esfuerzos de divulgación como "Safety Pro in a Box", que proporciona orientación a la industria minera metálica/no metálica sobre las mejores prácticas y responsabilidades de cumplimiento; campaña de divulgación sobre "Tómate el Tiempo Salva Vidas"; Programa de Aplicación Mejorada sobre conductores de camiones contratados/clientes y gerentes/supervisores que realizan tareas mineras; y énfasis en la protección contra caídas para proteger a los mineros que trabajan desde alturas.

Análisis y Planes Futuros

MSHA prioriza los esfuerzos para reducir los peligros en el lugar de trabajo que representan una causa primaria de enfermedades, muertes y lesiones ocupacionales. En el año fiscal 2022, los accidentes causados por equipos de transporte motorizados, que son una categoría de máquinas móviles utilizadas para transportar mineros o materiales en las minas, contribuyeron al 28% de los accidentes mortales y al 9% de las lesiones totales. MSHA continuó promoviendo las mejores prácticas para prevenir lesiones y muertes asociadas con accidentes de transporte motorizado. El sitio web de la [Iniciativa de Transporte Motorizado](#) incluye páginas que destacan los puntos ciegos de los equipos grandes, el uso del cinturón de seguridad y la seguridad de los transportadores. Los inspectores de todas las oficinas de campo siguieron centrándose en la seguridad de las cintas transportadoras durante las visitas a las minas, debatiendo las mejores prácticas y distribuyendo pegatinas y folletos sobre cascos protectores. MSHA se centró en los accidentes mortales en los que estaban implicados contratistas y proporcionó asistencia en materia de cumplimiento para abordar las causas de estas muertes. MSHA continuó promoviendo sus esfuerzos de divulgación a través de las redes sociales, el sitio web público de la agencia, [msha.gov](https://www.msha.gov), y las llamadas trimestrales de las partes interesadas. En el año fiscal 2022, MSHA también concedió 1.000.000 de dólares en subvenciones a través de su programa de subvenciones Brookwood-Sago para apoyar oportunidades de educación y formación para mineros centradas en temas de seguridad y salud, incluida la seguridad del transporte motorizado. MSHA también está trabajando en una norma final para un Programa de Seguridad para Equipos Móviles de Superficie que reducirá los accidentes y lesiones en el transporte motorizado.

Objetivo Estratégico 2

En el año fiscal 2022, la tasa de mortalidad quinquenal estimada de la industria minera por cada 200.000 horas trabajadas fue de 0,0111, un aumento del cuatro por ciento con respecto al año fiscal 2021. Aunque no se alcanzaron los ambiciosos objetivos, este fue el segundo año, en los últimos cinco años, en el que se registró la tasa más baja de la media quinquenal móvil estimada de todas las lesiones asociadas a los equipos de transporte motorizados.

MSHA continuará los esfuerzos de aplicación y asistencia para el cumplimiento para reducir las sobreexposiciones al polvo de sílice en la industria minera. Como parte de la Iniciativa para el Cumplimiento de la Ley sobre el Sílice, en los ejercicios 2023 y 2024 MSHA seguirá aumentando las inspecciones en minas con un historial de sobreexposición repetida a la sílice; aumentará el muestreo en condiciones específicas; analizará los datos de muestreo; desarrollará alertas sanitarias; proporcionará orientación para planes de formación; y establecerá un equipo de expertos para abordar cuestiones sanitarias críticas. Cuando se determine que es necesario para la protección de los mineros, se llevarán a cabo inspecciones puntuales y, en caso de que las infracciones no se subsanen totalmente en el plazo establecido, se considerará la adopción de medidas adicionales, según proceda, para garantizar la protección de los mineros. MSHA también continuará con su campaña Miners Health Matters (La salud de los mineros importa), centrada en garantizar que mineros y operarios conozcan los efectos adversos para la salud de la sílice y otros contaminantes, así como las mejores prácticas para reducir la exposición de los mineros.

Además, MSHA realizará un seguimiento y un análisis del número de mineros del carbón que participan en el programa 30 CFR, Parte 90, diseñado para proteger a los mineros con indicios de neumoconiosis. MSHA proporcionará orientación para que los planes de formación se centren en los riesgos de exposición y en informar a los mineros de sus derechos en virtud de la Parte 90, que les permiten seguir trabajando en zonas más saludables de la mina.

El trabajo de MSHA incluye una fuerte aplicación de la ley, una divulgación activa, educación y formación, y apoyo técnico a la industria minera. En el año fiscal 2022, utilizando aproximadamente 2,3 millones de dólares de los fondos suplementarios proporcionados a través del ARPA, MSHA proporcionó asesoramiento experto y orientación en la aplicación de peligros para la salud, apoyó las actividades de aplicación y reglamentación realizando iniciativas sanitarias relacionadas con el control de la pandemia, continuó trabajando en el desarrollo de normas relativas a la exposición de los mineros a peligros para la salud respiratoria; y apoyó las necesidades internas para abordar cualquier riesgo para la seguridad y la salud. MSHA siguió impulsando las prioridades de la Administración y de la Secretaría centrándose en la diversidad, la igualdad racial y de género y las necesidades bilingües en las comunidades desatendidas para crear una plantilla más moderna e integradora.

Objetivo Estratégico 2

MSHA - Prevenir las muertes, enfermedades y lesiones derivadas de la minería y garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para los mineros estadounidenses.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL PY 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|-----------------|---|--|---|
| Media móvil de 5 años de lesiones notificables asociadas a equipos de transporte motorizados por cada 200.000 horas trabajadas | Objetivo | 0.170 | 0.170 | 0.171 | 0.164 | 0.169 | 0.169 | TBD | MSHA no cumplió el objetivo, pero la agencia mostró mejoras. Las lesiones en el transporte motorizado siguen siendo una prioridad. Un ejemplo de ello es la Iniciativa de Seguridad en el Transporte Motorizado de MSHA de 11/2021 a 03/2022. | MSHA no identificó ningún esfuerzo o iniciativa de aplicación que no funcionara. MSHA sigue trabajando en la coherencia de la aplicación y en el aumento de las iniciativas de asistencia al cumplimiento. | MSHA continuará con un programa reforzado de aplicación de la ley para reducir los accidentes, las lesiones y las muertes. Esto incluye, entre otras cosas, la seguridad de las cintas transportadoras, la atención a los conductores y la seguridad de los vehículos. |
| | Resultado | 0.181 | 0.179 | 0.171 | 0.172 | 0.171 [e] | -- | -- | | | |
| | Estado | N | I | Y | N | I | -- | -- | | | |
| Media móvil de 5 años de lesiones notificables asociadas a equipos de transporte motorizados por cada 200.000 horas trabajadas | Objetivo | 0.0114 | 0.0114 | 0.0100 | 0.0091 | 0.0091 | 0.0091 | TBD | MSHA no alcanzó el objetivo basado en el resultado estimado. MSHA utiliza las iniciativas de divulgación y seguridad de las partes interesadas para abordar los problemas de seguridad y salud, como las conferencias telefónicas con las partes interesadas. | Ver arriba. | MSHA ha puesto en marcha la campaña nacional de seguridad "Tómate tu tiempo, salva vidas" para promover prácticas seguras en el lugar de trabajo. Además de las actividades de divulgación y la participación de las partes interesadas, MSHA continuará con un programa reforzado de aplicación de la normativa. |
| | Resultado | 0.0110 | 0.0102 | 0.0095 | 0.0107 | 0.0111 [e] | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | N | N | -- | -- | | | |
| Media móvil de 5 años de todas las lesiones por cada 200.000 horas trabajadas | Objetivo | 2.30 | 2.25 | 2.13 | 1.99 | 1.99 | 1.99 | TBD | MSHA cumplió el objetivo basándose en el resultado estimado. MSHA utiliza las iniciativas de divulgación y | Ver arriba. | MSHA aumentará la eficacia de la inspección y el cumplimiento, modernizará la formación e |
| | Resultado | 2.26 | 2.18 | 2.08 | 2.03 | 1.97[e] | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | I | Y | -- | -- | | | |

Objetivo Estratégico 2

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL PY 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|-----------------|--|--------------------|--|
| | | | | | | | | | seguridad de las partes interesadas para abordar los problemas de seguridad y salud, como las conferencias telefónicas con las partes interesadas. | | incrementará los esfuerzos para proteger los derechos de los mineros. MSHA ampliará el uso de academias, el aprendizaje virtual y evaluará a los instructores. |

Fuentes: Datos sobre lesiones: informes sobre accidentes, lesiones y empleo en las minas de los operadores mineros y contratistas no exentos, y Sistema de Información Normalizada de MSHA.

Notas: [e] = estimación. Los índices de accidentes mortales y lesiones de MSHA reflejan el número de accidentes mortales o lesiones por cada 200.000 horas trabajadas durante el quinquenio anterior.

Objetivo Estratégico 2.2

Proteger los derechos de los trabajadores.

Organismos Asociados que Impulsan este Objetivo (seleccione el hipervínculo para obtener más información sobre cada organismo)

[División de Salarios y Horas](#) (WHD)

[Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales](#) (OFCCP)

[Oficina de Normas Obrero-Patronales](#) (OLMS)

Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración adecuada y a un trato equitativo. La WHD, la OFCCP y el OLMS promueven la retribución justa, los derechos de los trabajadores y la igualdad de oportunidades, y actúan como portavoces de la mano de obra estadounidense. Estas agencias hacen cumplir las leyes y proporcionan asistencia para el cumplimiento que abordan la remuneración y los permisos de los trabajadores, la igualdad de derechos y la transparencia entre los interlocutores sociales. Juntas, estas agencias protegen a decenas de millones de empleados en millones de lugares de trabajo en todo el país.

Resumen de Progresos de la Revisión Estratégica del Año Fiscal 2022 (Progreso Adecuado)

Las conclusiones de este objetivo se agruparon en tres temas: Focalización de la aplicación de la legislación, divulgación entre los trabajadores vulnerables y capacidad de aplicación de la legislación. Entre las pruebas de progreso se incluyen campañas para mejorar las asociaciones con las partes interesadas centradas en el acceso y la equidad, así como mejoras en los procesos para lograr ambiciosos objetivos de contratación. Se identificaron retos en los recursos y datos necesarios para dirigir los esfuerzos de aplicación y divulgación a las comunidades desatendidas.

También observamos en este ámbito que SOL es clave para el éxito de este objetivo. SOL necesita recursos y capacidad suficientes para asesorar y aconsejar a los organismos de protección de los trabajadores a fin de ayudar a dichos organismos a desplegar todo su poder dentro de los límites legales.

Aplicación Selectiva

WHD: Índice de Severidad

En el año fiscal 2019, la WHD creó un índice de gravedad y una medida para los casos registrados de la Ley de Normas Laborales Justas que capta las dimensiones clave de los casos de alto impacto (atrocidad, culpabilidad y magnitud de las violaciones). La WHD estima que esta estrategia de aumentar la proporción de casos de alto impacto puede recuperar salarios atrasados adicionales para los trabajadores a lo largo del tiempo. Estos casos de mayor impacto también ofrecen más oportunidades para emitir comunicados de prensa, lo que, según los estudios de investigación, tiene un efecto disuasorio sobre el incumplimiento. El objetivo de la WHD es aumentar la proporción de casos que alcanzan ese umbral, incluidos los casos

que implican daños liquidados, sanciones monetarias civiles y litigios.

WHD: Medir la Equidad

En el año fiscal 2022, la WHD estableció una nueva medida de rendimiento para el seguimiento del porcentaje de acciones de cumplimiento en industrias con una alta proporción de trabajadores en comunidades desatendidas. Las industrias de bajos salarios y los trabajadores vulnerables que la WHD ha priorizado históricamente coinciden con las industrias identificadas por un análisis de los datos estadísticos federales centrado en la equidad. No obstante, esta medida de equidad centrará aún más los debates dentro de la WHD y con las partes interesadas en los esfuerzos para avanzar en los objetivos de equidad. La WHD tiene una serie de actividades en marcha para complementar ese enfoque. Todas las iniciativas interregionales han tenido en cuenta la equidad en las estrategias de aplicación, divulgación y medios de comunicación, a medida que la WHD aprende a acelerar y optimizar la aplicación de sus estrategias basadas en la equidad.

OFCCP: Remediar la Discriminación

La OFCCP obtuvo 20,4 millones de dólares en acuerdos monetarios para los miembros del grupo afectados en el año fiscal 2022 y 31,9 millones de dólares en el año fiscal 2021. En el año fiscal 2022, más de una cuarta parte de los acuerdos de la OFCCP en casos de discriminación resolvieron cuestiones de discriminación salarial, lo que se tradujo en casi 6 millones de dólares en indemnizaciones.

OFCCP: Garantizar la Equidad

En el año fiscal 2022, la OFCCP puso en marcha un proceso de verificación en línea para garantizar que el 100% de los contratistas federales conocidos por la OFCCP desarrollen y mantengan Programas de Acción Afirmativa (AAP) para permitir a la agencia hacer cumplir la ley de manera eficiente y maximizar el uso de sus recursos centrándose en los contratistas con mayor riesgo de incumplimiento. Este proceso también llevó a la finalización de la recomendación abierta de la Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno (GAO) de desarrollar un mecanismo para supervisar periódicamente los AAP de los contratistas federales de suministros y servicios cubiertos.

OLMS: Auditorías Específicas

El OLMS ha instituido un modelo de orientación de las auditorías basado en el riesgo para identificar con mayor eficacia los sindicatos en los que puede haber actividad delictiva, identificando anomalías en los informes financieros de los sindicatos y utilizando otras estrategias de orientación. OLMS utiliza esta medida para utilizar estratégicamente sus recursos de aplicación cuando existe una fuerte sospecha de actividad ilegal en un sindicato o local en particular, evitando así auditar a la mayoría de los sindicatos que cumplen con la ley, y utilizando eficientemente los recursos del gobierno. En el año fiscal 2022, el OLMS alcanzó el 12,65 por ciento, por debajo del objetivo del 17,00 por ciento, y el más bajo desde el año fiscal 2011, cuando se implementó la medida.

Acercamiento a los Trabajadores Vulnerables

WHD: Trabajadores Esenciales Protecciones Esenciales (EWEP)

En el año fiscal 2022, la WHD reforzó los esfuerzos de divulgación centrados en los trabajadores esenciales y estableció asociaciones estratégicas con diversos tipos de partes interesadas. La WHD llevó a cabo más de 4.000 eventos de divulgación y llegó a más de 289.000 participantes de organizaciones comunitarias, centros de trabajadores, sindicatos, asociaciones industriales, consulados, organizaciones religiosas y grupos de defensa de los trabajadores. El objetivo es establecer relaciones con las comunidades desfavorecidas y ampliar el acceso a los recursos y servicios de la WHD. La WHD también continuó sus esfuerzos de divulgación centrados en los trabajadores esenciales a través de la campaña EWEP. Como parte de esta campaña, la WHD celebró más de 950 eventos EWEP, incluyendo 60 sesiones de escucha para escuchar las preocupaciones de las comunidades de trabajadores vulnerables.

OFCCP: Asistencia para el Cumplimiento y Divulgación a las Partes Interesadas

A partir del año fiscal 2017, la OFCCP puso en marcha una campaña de participación digital para aumentar el número de suscriptores de listas de distribución y su nivel de participación en línea con la OFCCP. En el año fiscal 2022, la OFCCP dio prioridad a una participación más amplia de las partes interesadas (incluida una mayor divulgación entre las organizaciones de defensa de los derechos de los trabajadores) para garantizar que la agencia proporcione información y asistencia para el cumplimiento a sus partes interesadas. La OFCCP llevó a cabo más de 335 sesiones de asistencia para el cumplimiento y 420 eventos de divulgación, de los cuales casi la mitad se centraron en los derechos de los trabajadores. Además, entre el año fiscal 2020 y el año fiscal 2021, la agencia actualizó sus guías de asistencia técnica para suministros y servicios, construcción y pequeños contratistas federales e instituciones educativas.

OLMS: Divulgación Sindical y Educación del Público

La misión de OLMS apoya el fortalecimiento de los sindicatos. Los sindicatos abordan la desigualdad y ayudan a promover las aspiraciones económicas de diversas comunidades.

El Departamento se asoció con la Worker Empowerment Research Network (WERN) para comprender mejor el estado de la organización de los trabajadores y la negociación colectiva. El grupo publicó un informe en junio de 2022 que determinaba que, a pesar de la disminución de la participación sindical, el nivel de apoyo de los trabajadores a los sindicatos era mayor que en el pasado. Sin embargo, el estudio también concluía que los trabajadores pueden verse disuadidos de sindicarse por las deficiencias de la legislación laboral y las respuestas de los empresarios a la sindicación. Una tercera conclusión fue que, en lugar de formar sindicatos, los trabajadores han descubierto otros medios de autodefensa. El resumen ejecutivo de este informe se incluye en el nuevo Centro en línea de Recursos y Conocimientos para la Organización de los Trabajadores (WORK) del Departamento sobre los sindicatos y la ventaja sindical. El OLMS ha sido uno de los principales colaboradores del Centro WORK.

OLMS: Presentación Electrónica

Las inversiones del OLMS en la ampliación del número de formularios disponibles electrónicamente, la divulgación para facilitar la presentación electrónica de los informes financieros de los sindicatos y una norma que exigía la presentación electrónica de los formularios LM-3 y LM-4 para los ejercicios fiscales que comenzaran a partir del 1 de enero de 2017, permitieron grandes avances en materia de transparencia. OLMS puso a disposición formularios LM adicionales para su presentación electrónica en el transcurso del año fiscal 2020 (Formularios LM-1, 10, 20 y 21), haciendo obligatoria la presentación electrónica de esos informes en el año fiscal 2021. Esto se refleja en la tasa de presentación electrónica de OLMS del 97,9 por ciento en el año fiscal 2022, frente al 58 por ciento en el año fiscal 2017.

Capacidad de Ejecución

WHD: Reconstruir la Capacidad de Ejecución

La WHD contrató a 217 investigadores y 47 técnicos para un total de 264 nuevos agentes de control en el ejercicio 2022 y tiene previsto contratar a otros 148 agentes en el ejercicio 2023. La WHD siguió reforzando y ampliando las plataformas en línea de apoyo al proceso de incorporación y ofreciendo programas de formación totalmente a distancia. La WHD aprovechó las herramientas y técnicas desarrolladas durante la pandemia, combinadas con enfoques emergentes para una formación eficaz, para establecer un programa de formación híbrido que utiliza una combinación de formación presencial y en línea. Además, la WHD ha emprendido una serie de actividades de divulgación y ha realizado análisis para determinar las competencias lingüísticas y culturales necesarias para prestar un mejor servicio en ubicaciones geográficas con una elevada población de personas de color y comunidades desatendidas. La WHD también aplicó un enfoque múltiple destinado a ampliar una plantilla ya de por sí diversa. Este enfoque incluyó la contratación de talentos de nivel inicial de instituciones que prestan servicios a minorías, la publicación de puestos con un requisito de un segundo idioma y el uso de autoridades de contratación directa, como la Lista A, que da prioridad a la contratación de trabajadores con discapacidades.

OFCCP: Aumento de la Contratación

Los niveles de oficiales de cumplimiento de la OFCCP se han reducido en más del 50 por ciento desde hace una década, lo que limita significativamente la capacidad de la agencia para evaluar el cumplimiento de los contratistas. El número de oficiales de cumplimiento ha disminuido significativamente debido al desgaste en los últimos tres años, de 313 en el año fiscal 2019 a 222 al final del año fiscal 2021. En el ejercicio 2022, la OFCCP contrató e incorporó a más de 100 personas, entre ellas 69 oficiales de cumplimiento. Las nuevas contrataciones apoyarán los esfuerzos de la OFCCP para reconstruir y aumentar el impacto de la agencia a medida que el gobierno federal realiza inversiones significativas en la infraestructura de la nación.

Objetivo de Rendimiento de la WHD 2.2 - Hacer cumplir las normas laborales y garantizar que los trabajadores en los EE.UU. reciban los salarios que han ganado.

La WHD es responsable de administrar y hacer cumplir las leyes que establecen las normas mínimas sobre salarios y condiciones de trabajo. La WHD aplica y administra las disposiciones sobre salario mínimo, pago de horas extraordinarias y trabajo infantil de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA); los requisitos salariales vigentes y las disposiciones sobre determinación de salarios de la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas, la Ley de Contratos de Servicios, la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad, la Ley Walsh-Healey y la Ley Copeland; los salarios y las condiciones de trabajo en virtud de la Ley de Protección de los Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales; la Ley de Licencia Familiar y Médica; la Ley de Protección Poligráfica de los Empleados; las disposiciones sobre embargos de la Ley de Protección del Crédito al Consumidor; y los requisitos de Contenido de Valor Laboral de la Ley de Aplicación Estados Unidos-México-Canadá. La WHD también hace cumplir las normas de saneamiento de campos y de campos de trabajo temporal en la agricultura y determinadas normas de empleo y protecciones de los trabajadores de la Ley de Inmigración y Nacionalidad. En conjunto, estas normas laborales cubren la mayor parte del empleo privado, estatal y local. Protegen a más de 165 millones de trabajadores estadounidenses en más de 11 millones de establecimientos en todo el país y sus territorios.

La WHD utiliza iniciativas estratégicas para amplificar los efectos de nuestras investigaciones y ayudar al mayor número de trabajadores, centrándose específicamente en garantizar la protección de las normas laborales para los trabajadores con salarios bajos, que son los más vulnerables a las infracciones en materia de salarios y horarios. La WHD ha adaptado eficazmente las operaciones, ha modernizado la infraestructura de misión crítica y ha obtenido resultados de rendimiento. Con la reapertura de las empresas y la economía preparada para el crecimiento - así como las inversiones críticas en la fuerza laboral y la infraestructura de la WHD a través del ARP - este año es una oportunidad para restablecer, reconstruir y avanzar en las prioridades y estrategias centradas en los trabajadores. Estas prioridades incluyen la protección de los trabajadores esenciales, seguir teniendo en cuenta los efectos de COVID en las estrategias, avanzar en los objetivos de equidad, abordar la clasificación errónea de los trabajadores como contratistas independientes, prevenir y remediar las represalias, y asegurar que todos los trabajadores reciban los salarios atrasados que se les debe.

Análisis y Planes Futuros

Para el año fiscal 2022, la WHD actualizó sus medidas de rendimiento en consonancia con la misión, los objetivos y las prioridades de la Agencia; reflejan los compromisos de la Agencia para proteger a los trabajadores esenciales; llevar a cabo la aplicación estratégica; y abordar la clasificación errónea, las represalias y la equidad. Tres de las cuatro medidas de rendimiento que se describen a continuación son nuevas medidas que la WHD utilizará a partir del año fiscal 2022. Como tal, la WHD modeló los datos históricos de años fiscales anteriores para llegar a los objetivos.

La WHD pretende aumentar el porcentaje de eventos de divulgación de un tamaño de público objetivo asociados a iniciativas estratégicas para centrar su divulgación en trabajadores esenciales y comunidades desatendidas. Estas actividades proporcionarán información esencial para mejorar las estrategias de aplicación y la selección de casos. La vinculación de la divulgación a iniciativas estratégicas aumentará el uso de asociaciones

Objetivo Estratégico 2

estratégicas centradas en el objetivo común de mejorar el cumplimiento. La WHD ha estado realizando un seguimiento de los eventos asociados con las iniciativas estratégicas, pero a partir del año fiscal 2023 está haciendo hincapié en el tamaño de la audiencia con el fin de ampliar el alcance de la agencia a las principales partes interesadas y organizar eventos más significativos y de mayor impacto.

La WHD también trabaja para aumentar el porcentaje de acciones de cumplimiento asociadas a una iniciativa estratégica. Esta nueva medida pretende aprovechar los resultados tanto de las denuncias como de las investigaciones dirigidas como parte de las iniciativas estratégicas. Este enfoque reconoce toda la gama de casos de impacto que pueden apoyar los esfuerzos más amplios de la industria. La WHD define "impacto" de varias maneras, incluidos los casos que: disuaden de cometer infracciones más allá del empleador investigado; abordan infracciones que son atroces, intencionadas y/o persistentes; y que llegan al mayor número de trabajadores esenciales y trabajadores de comunidades desatendidas. La WHD utiliza iniciativas para lograr los objetivos de proteger a los trabajadores esenciales, promover la equidad, abordar los impactos de COVID, abordar la clasificación errónea y recuperar los salarios de los trabajadores. A través de una metodología sistemática, deliberada y basada en datos, la WHD establece objetivos que permiten a la agencia esforzarse por lograr una mejora constante y continua. Los objetivos reflejan aumentos medidos que permiten a la agencia ajustarse a una nueva medida y abordar acciones de cumplimiento fuera de las iniciativas estratégicas que sirven a los trabajadores vulnerables.

En el año fiscal 2022, la WHD continuó midiendo el porcentaje de acciones de cumplimiento de la FLSA (excluidas las conciliaciones) con una puntuación de gravedad de 30 o más. El índice de gravedad de los casos recoge datos sobre infracciones que describen la magnitud y la gravedad de los hallazgos, así como indicadores de la culpabilidad de los empleadores. Esto apoya una estrategia para aumentar la proporción de casos de alto impacto, que la WHD estima que pueden recuperar salarios atrasados adicionales para los trabajadores a lo largo del tiempo. Con mayores recursos para apoyar la aplicación, la WHD anticipa que la proporción de casos que alcanzan ese umbral aumentará con el tiempo, ya que las oficinas están mejor equipadas con el tiempo, la experiencia y los recursos para perseguir y desarrollar casos significativos, incluidos los casos que implican daños liquidados, sanciones monetarias civiles y litigios. La WHD estableció objetivos crecientes que tienen en cuenta las fluctuaciones, al tiempo que impulsan a la agencia a continuar una tendencia positiva.

La WHD se ha centrado históricamente en la aplicación de la ley en las industrias que emplean a algunos de los trabajadores peor pagados con las tasas más altas de violaciones salariales. El análisis de la WHD determinó que estas mismas industrias empleaban altos porcentajes de trabajadores de color. Las estrategias sólidas de aplicación en estas industrias son una herramienta importante para avanzar en la equidad racial y combatir la pobreza. Las estrategias de la WHD centradas en la industria se verán aumentadas por un enfoque de aplicación basado en el lugar, con el fin de aprovechar las oportunidades únicas de aplicación en un estado o ciudad en particular y maximizar el poder de aplicación. La WHD llevará a cabo un análisis comparativo de las normas laborales y las leyes de protección de los trabajadores, incluido el alcance de las protecciones de los trabajadores, la capacidad de aplicación de los socios estatales y locales, y los recursos disponibles. Este análisis guiará el desarrollo de asociaciones estratégicas y estrategias de colaboración para reforzar la protección y el cumplimiento en todas las regiones.

Objetivo Estratégico 2

La WHD pretende aumentar el porcentaje de salarios atrasados pagados a los trabajadores. En la mayoría de las investigaciones de la WHD, la inmensa mayoría de los salarios atrasados debidos a los trabajadores son pagados directamente por los empleadores. Sin embargo, el subconjunto de trabajadores no localizados a los que se deben salarios atrasados puede representar a algunos de los trabajadores más vulnerables. En el año fiscal 2022, la WHD lanzó una campaña de servicio público para aumentar la visibilidad de la herramienta en línea, Workers Owed Wages (WOW), que permite a los trabajadores buscar salarios no reclamados. Los medios de comunicación, la divulgación y las asociaciones con las partes interesadas se centrarán en las comunidades de color infrarrepresentadas, los trabajadores inmigrantes y aquellos que no reciban salarios por encontrarse en un país extranjero. La WHD también ampliará el uso de técnicas durante y después de una investigación para garantizar que los trabajadores reciban los salarios que les corresponden.

WHD - Hacer cumplir las normas laborales para proteger y mejorar el bienestar de la mano de obra de la nación.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|--|--|
| Porcentaje de actos de divulgación de un tamaño de público objetivo asociados a iniciativas estratégicas | Objetivo | -- | -- | -- | -- | -- | 60% | 61% | Esta medida se aplicará en el año fiscal 2023. | Esta medida se aplicará en el año fiscal 2023. | La WHD aumentará la proporción de actos de divulgación dirigidos a un público más amplio y asociados a iniciativas para maximizar el impacto y garantizar que la mayor parte de la divulgación se centre en los trabajadores esenciales. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| Porcentaje de acciones de cumplimiento asociadas a una iniciativa estratégica | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 65% | 67% | 68% | Ajustar la medida para incluir las investigaciones de denuncias permite a la agencia reconocer toda la gama de casos de impacto que apoyan los esfuerzos más amplios de la industria. | Al excluir las investigaciones de denuncias, no se estaba utilizando toda la gama de casos de impacto para apoyar esfuerzos más amplios de la industria. | La WHD está incorporando estrategias basadas en la equidad a las iniciativas centradas en la protección de los trabajadores esenciales. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 73% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |
| | Objetivo | -- | -- | Base | 20% | 21% | 25% | 26% | | | |

Objetivo Estratégico 2

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|--|--|
| Porcentaje de acciones de cumplimiento de la FLSA (excluidas las conciliaciones) con una puntuación de gravedad igual o superior a 30 | Resultado | -- | -- | 20% | 18% | 26% | -- | -- | Se ha analizado y recalibrado la metodología para introducir pequeñas mejoras en la forma de calcular las puntuaciones. | Realizar cambios en el índice con demasiada frecuencia, ya que las oficinas necesitan tiempo para aprender a gestionarlo y utilizarlo. | La WHD está trabajando para aumentar la proporción de casos significativos y de gran impacto. |
| | Estado | -- | -- | -- | N | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de salarios atrasados abonados a los trabajadores | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 79% | 82% | 85% | Aplicó medidas adicionales para garantizar que los trabajadores reciban los salarios que les corresponden. | A pesar de todos los esfuerzos por localizar a los trabajadores, sigue habiendo algunos a los que todavía no podemos llegar. | La WHD reforzará aún más los esfuerzos de divulgación entre las partes interesadas que atienden a comunidades históricamente desatendidas y marginadas como otra forma de garantizar el pago de salarios atrasados a los trabajadores. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 86% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |

Fuentes: Base de Datos de Apoyo a las Investigaciones Salariales y Horarias (WHISARD).

Notas: No se incluyen los resultados de los ejercicios en los que la WHD no disponía de estas medidas.

OFCCP Meta de Rendimiento 2.2 - Promover lugares de trabajo equitativos y diversos para los empleados de contratistas federales de Estados Unidos.

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) se encarga de proteger a los trabajadores estadounidenses haciendo cumplir las obligaciones en materia de igualdad de oportunidades de empleo de las empresas que realizan negocios con el Gobierno federal. Para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, la OFCCP lleva a cabo actividades de ejecución y proporciona servicios de divulgación y educación, así como asistencia para el cumplimiento de las normas. Las inversiones históricas del gobierno federal en la infraestructura, la fabricación y la tecnología de la nación aumentarán el número de contratistas y proyectos bajo la jurisdicción de la OFCCP, y la OFCCP desempeñará un papel vital para garantizar que estas inversiones creen buenos empleos que ofrezcan igualdad de oportunidades para todos. La agencia está reforzando los recursos de cumplimiento, las herramientas, la formación nacional y las actividades de educación y divulgación.

Análisis y Planes Futuros

En el año fiscal 2022, la OFCCP mantuvo su compromiso de abordar las prácticas de empleo de larga data que crean barreras a las oportunidades y perpetúan la desigualdad en nuestros sistemas sociales y económicos para los trabajadores subrepresentados, incluidos los trabajadores de color, las mujeres, las personas LGBTQ+, los trabajadores con discapacidades y los veteranos. Mediante la realización de evaluaciones de cumplimiento de los contratistas y la tramitación de reclamaciones, la OFCCP trabaja para eliminar los obstáculos sistémicos a las oportunidades de empleo en materia de contratación, retribución y ascensos. La OFCCP resolvió 34 casos de discriminación por un total de 11,8 millones de dólares en indemnizaciones para 9.890 víctimas de discriminación y negoció 320 oportunidades de empleo. La agencia recuperó otros 8,6 millones de dólares en ajustes salariales para 1.022 miembros de la clase afectados, con lo que el importe total de las recuperaciones monetarias en el año fiscal 2022 asciende a 20,4 millones de dólares para 10.912 miembros de la clase afectados. La OFCCP también organizó 206 eventos de educación y divulgación centrados en los derechos de los trabajadores, aproximadamente el 50% de todos los eventos de divulgación organizados por la OFCCP. Casi 7.000 trabajadores asistieron a estos eventos. En el año fiscal 2022, la OFCCP y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) lanzaron HIRE, un esfuerzo de colaboración de varios años que involucra a una amplia gama de partes interesadas para ampliar el acceso a buenos empleos para los trabajadores de comunidades subrepresentadas y ayudar a abordar los principales desafíos de contratación y reclutamiento.

La OFCCP da prioridad a la finalización puntual de las evaluaciones de cumplimiento y ha puesto en marcha varias estrategias para cerrar los casos con mayor rapidez, como los informes semanales, las reuniones mensuales de aplicación para debatir los casos después de la auditoría de despacho y el uso de un enfoque específico para identificar y priorizar de forma más eficaz los casos que implican obstáculos sistémicos a la igualdad de oportunidades. Sin embargo, algunos casos que implican discriminación son complejos e implican a múltiples partes para llegar a una resolución. La OFCCP completó los casos de suministros y servicios que implicaban discriminación en unos tres años y medio (1.294 días de media), lo que supone un tiempo significativamente superior al objetivo de 950 días de media. La OFCCP detectó casos de discriminación en el 3% de las 866 evaluaciones de cumplimiento de suministros y servicios completadas en el año fiscal 2022.

Objetivo Estratégico 2

La OFCCP investiga rigurosamente las denuncias de discriminación laboral en los lugares de trabajo de los contratistas federales. En el año fiscal 2022, la OFCCP recibió más de 2.000 quejas de trabajadores y el 89% de ellas se tramitaron dentro del plazo estándar, superando el objetivo del 88%. En el año fiscal 2023, la agencia continuará sus esfuerzos para promover una mayor conciencia entre los trabajadores individuales, las organizaciones de trabajadores y otras partes interesadas sobre el proceso de quejas de la OFCCP. La OFCCP actualizará sus políticas y procedimientos para la recepción, asignación y transferencia de quejas a la EEOC. En el año fiscal 2023, la OFCCP implementará el módulo de quejas en su Sistema de Gestión de Casos (CMS). Esto aumentará la eficiencia en toda la agencia para permitir que los datos de la queja sean cargados directamente, rastreados y reportados en tiempo real a través de CMS. La OFCCP seguirá proporcionando recursos de acceso lingüístico y lenguaje sencillo, incluidos los formularios de quejas, y todas las traducciones serán culturalmente competentes. La OFCCP también abordará el procesamiento de quejas separando la medida actual en dos medidas para capturar la puntualidad de la perfección de las quejas y las investigaciones de forma independiente.

En el año fiscal 2023, la OFCCP se centrará en dar rienda suelta a todo el poder de ejecución de la agencia mediante la asignación estratégica de sus recursos donde pueda tener el mayor impacto. Específicamente, la OFCCP se basará en sus esfuerzos para fortalecer el proceso de evaluación del cumplimiento de la agencia para identificar a los contratistas con mayores factores de riesgo de incumplimiento y para remediar la discriminación sistémica en la contratación, compensación y otras áreas. La directiva, Effective Compliance Evaluations and Enforcement (DIR 2022-02), actualiza las orientaciones sobre las políticas de evaluación del cumplimiento, identifica los objetivos estratégicos de aplicación, mejora las políticas de programación y presentación de datos y aclara el acceso a los empleados, solicitantes y otros testigos en las evaluaciones del cumplimiento. Además, la OFCCP mejorará su formación sobre la identificación y priorización de las evaluaciones de cumplimiento.

En el año fiscal 2022, la OFCCP continuó desarrollando su compromiso de revigorizar la aplicación sistémica en la industria de la construcción. La OFCCP mejoró el proceso de evaluación del cumplimiento de los contratistas de la construcción, pasando de las comprobaciones del cumplimiento a las evaluaciones completas del cumplimiento de los contratistas federales de la construcción y de los contratistas y subcontratistas de la construcción que reciben ayuda federal, realizando auditorías documentales antes de ir a las obras y aumentando la divulgación entre los trabajadores de la construcción y la asistencia para el cumplimiento de los contratistas. En el año fiscal 2023, la OFCCP pondrá en marcha una versión actualizada de una iniciativa anterior, su Programa de Mega Proyectos de Construcción, para fomentar la igualdad de oportunidades en la mano de obra de los contratistas y subcontratistas federales en grandes proyectos federales de construcción. Los proyectos elegibles para su designación como Mega están valorados en 35 millones de dólares o más en financiación, parte de la cual debe ser financiación federal, y se espera que duren al menos un año. Este programa es una de las herramientas más eficaces de la agencia para ampliar el acceso a buenos empleos y un componente básico de la Iniciativa de Buenos Empleos del Departamento de Trabajo.

Objetivo Estratégico 2

OFCCP - Promover lugares de trabajo equitativos y diversos para los empleados de los contratistas federales de Estados Unidos.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|--|---|
| Porcentaje de Actos de Educación y Divulgación centrados en los Derechos de los Trabajadores | Objetivo | -- | -- | -- | -- | Base | 50% | 50% | La OFCCP amplió los recursos de las partes interesadas, colaboró con otros organismos para organizar actos, aprovechó las relaciones existentes con las partes interesadas y publicó los actos en el calendario del Departamento de Trabajo para darles mayor visibilidad. | -- | La OFCCP está trabajando para definir claramente los tipos de eventos a fin de garantizar una medición precisa de los resultados. Además, la OFCCP seguirá incrementando la participación de las partes interesadas con los trabajadores infrarrepresentados. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 49% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| Promedio de Días para Procesar Casos de S&S con Violaciones de Discriminación, Antes de Remitirlos a la Aplicación de la Ley | Objetivo | 900 | 900 | 730 | 730 | 950 | 1,200 | 1,200 | El uso de procedimientos de resolución temprana contribuyó a que varios casos de discriminación se cerraran con éxito en menos de 950 días. | A pesar de la contratación de nuevos responsables de cumplimiento, la OFCCP perdió personal experimentado debido al desgaste. El tiempo empleado por los gestores en la contratación, incorporación y formación de los nuevos empleados también influyó en el tiempo de tramitación. | Reforzar la formación de los nuevos empleados y emparejarlos con responsables de cumplimiento experimentados para acortar su curva de aprendizaje y aplicar las políticas de la Directiva sobre evaluaciones y aplicación eficaces del cumplimiento. |
| | Resultado | 1,513 | 1,356 | 1,809 | 1,150 | 1,294 | -- | -- | | | |
| | Estado | N | I | N | I | N | -- | -- | | | |
| Promedio de Días para Tramitar Casos de Construcción con Infracciones por Discriminación, Antes de Remitirlos a la Aplicación de la Ley | Objetivo | -- | -- | -- | -- | Base | Base | TBD | N/A - recopilación de datos de referencia | La programación de las evaluaciones del cumplimiento de la normativa en materia de construcción no comenzó hasta el segundo trimestre del ejercicio 22. Por lo tanto, aún se están examinando casos. Por lo tanto, los casos siguen siendo objeto de examen. | Aplicar plenamente el programa de ejecución de la construcción completando la programación de los contratistas de la lista de programación de la construcción de septiembre de 2021 y realizando evaluaciones completas de cumplimiento. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| Porcentaje de reclamaciones perfeccionadas en el plazo estándar (15 días) | Objetivo | -- | -- | -- | -- | -- | 90% | 90% | Esta medida se aplicará en el año fiscal 2023. | Esta medida se aplicará en el año fiscal 2023. | La OFCCP actualizará sus procedimientos de admisión de denuncias, asignación y, en su caso, transferencia a la EEOC. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |

Fuentes: Sistema de Gestión de Casos (SGC) y Registro de Seguimiento de Reclamaciones

Objetivo de rendimiento 2.2 de OLMS - Promover la integridad financiera, la transparencia y la democracia de los sindicatos.

El OLMS administra la Ley de Información y Divulgación Sindical (Labor-Management Reporting and Disclosure Act) de 1959, en su versión modificada, y otras leyes afines. Estas leyes establecen principalmente salvaguardias para la democracia sindical y la integridad financiera de los sindicatos y exigen la presentación de informes de divulgación pública por parte de los sindicatos, los funcionarios sindicales, los empleados sindicales, los empleadores, los consultores de relaciones laborales y las compañías de seguros.

Análisis y Planes Futuros

La resolución oportuna de las reclamaciones electorales acelera el restablecimiento de una voz democrática y de un sindicato que funcione democráticamente. La OLMS sigue perfeccionando los métodos para reducir aún más los días transcurridos (el número de días entre la presentación de una queja por parte de un miembro del sindicato y su resolución), incluido el uso de un enfoque basado en el trabajo en equipo para gestionar los casos electorales cuando los recursos lo permiten y la pronta colaboración con la Oficina del Procurador en los casos que pueden dar lugar a un litigio. Esto ha significado reducir el número medio de días para resolver las quejas electorales de los funcionarios sindicales a 55,2 días en el año fiscal 2022 desde 68,8 días en el año fiscal 2018. Los objetivos equilibran los cambios que la OLMS puede introducir en sus procesos con factores externos que pueden afectar a la resolución de este tipo de casos, como la cooperación de los sindicatos investigados.

El OLMS invirtió en ampliar el número de formularios de gestión laboral disponibles electrónicamente, proporcionó divulgación para facilitar la presentación electrónica de estos informes y desarrolló una norma que exigía la presentación electrónica de determinados informes a partir del 1 de enero de 2017. Estos esfuerzos condujeron a una mayor transparencia. En el año fiscal 2020, el OLMS puso a disposición formularios adicionales de gestión laboral para su presentación electrónica e hizo obligatoria la presentación electrónica de esos informes en el año fiscal 2021. El éxito de la incorporación de la presentación electrónica se refleja en la tasa de presentación electrónica de OLMS del 97,9 por ciento en el año fiscal 2022, frente al 58 por ciento en el año fiscal 2017.

La "tasa de resultados" es el porcentaje de auditorías de sindicatos que revelan pruebas de que el sindicato ha sido víctima de fraude o malversación. Para aumentar la tasa de resultados y alcanzar el objetivo, el OLMS utiliza diversos registros y fuentes de datos para seleccionar los sindicatos que deben auditarse. Al ser más eficaz en la selección de objetivos, el OLMS conserva sus recursos de auditoría. Cuando se abren auditorías en sindicatos con señales de alerta de malversación, menos sindicatos se ven sobrecargados por auditorías que tienen menos probabilidades de encontrar infracciones de la ley.

El OLMS pretende aumentar la divulgación de los esfuerzos de los empleadores para persuadir a los trabajadores sobre cómo ejercer sus derechos de sindicación y negociación colectiva. El OLMS también pretende aumentar la divulgación de los gastos de los empleadores que vigilan a los empleados en relación con un conflicto laboral. La divulgación de las actividades de los empleadores que constituyen "prácticas laborales desleales"

Objetivo estratégico 2

también es una prioridad. El OLMS llevará a cabo investigaciones y ayudas específicas para garantizar el cumplimiento de estas obligaciones de información.

En general, el OLMS mantuvo su enérgica postura de aplicación de la ley porque el cumplimiento satisfactorio de su misión contribuye a proteger a los sindicatos y a sus miembros de actividades delictivas, al tiempo que promueve los principios democráticos de gobierno. Esta misión fortalece a los sindicatos y fomenta la confianza pública en ellos. Y un movimiento sindical fuerte y respetado eleva a todos los trabajadores y es una fuerza para crear equidad entre comunidades diversas.

Los esfuerzos del OLMS por capacitar a los trabajadores y a sus sindicatos exigen que las operaciones del OLMS y los datos que recopila se mantengan con precisión y se presenten en todo su contexto. El OLMS siguió mejorando su sitio web, realizando actividades de divulgación dirigidas a las partes interesadas, interactuando con el público en asuntos que vinculan el movimiento obrero con el progreso social y económico, y coordinándose con otros organismos federales. Con este fin, el OLMS ha creado un puesto de Coordinador de Asociaciones Obrero-Patronales para promover la comprensión por parte del público de los beneficios que reporta a trabajadores y empresarios la cooperación obrero-patronal a través de la negociación colectiva.

OLMS - Promover la integridad financiera, la transparencia y la democracia de los sindicatos.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|---|---|
| Número medio de días para resolver las reclamaciones sobre las elecciones a cargos sindicales | Objetivo | 70.0 | 69.0 | 68.0 | 67.0 | 66.0 | 65.0 | 65.0 | Continuación de una mayor coordinación y comunicación con la Oficina del Procurador. Aplicación de procedimientos perfeccionados para los informes electrónicos de investigación. | El OLMS no tomó medidas suficientes para acelerar la determinación de la resolución del caso a través de su Front Office. | Seguir incorporando la coordinación temprana con la Oficina del Procurador y procedimientos perfeccionados para los informes electrónicos de investigación. Mejorar el proceso interno de autorización del liderazgo. |
| | Resultado | 68.8 | 65.6 | 64.9 | 66.9 | 55.2 | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de auditorías específicas que dan lugar a una causa penal | Objetivo | 15.75% | 16.00% | 16.50% | 16.75% | 17.00% | 17.50% | 18.00% | Utilización de datos financieros concretos para identificar a los sindicatos con más | Nuestra incapacidad para impartir formación a los nuevos investigadores ha | Seguir actualizando y perfeccionando los criterios de selección. Completar la |
| | Resultado | 20.00% | 19.00% | 20.00% | 15.25% | 12.65% | -- | -- | | | |

Objetivo estratégico 2

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|---|--|
| | Estado | Y | Y | Y | N | N | -- | -- | probabilidades de haber sufrido fraude o malversación. | obstaculizado considerablemente nuestro éxito en este ámbito. | formación de nuevos investigadores. |
| Porcentaje de declaraciones presentadas electrónicamente | Objetivo | 60.0% | 70.0% | 80.0% | 85.0% | 90.0% | 91.0% | 92.0% | Varios informes anuales están disponibles electrónicamente; requisitos para presentar formularios electrónicamente, y servicio de asistencia técnica reforzado; y sitio web de asistencia técnica. | El OLMS no ha convertido todos los formularios a un formato de archivo electrónico. | Poner a disposición formularios adicionales para su presentación electrónica mediante la migración de los formularios de fideicomiso y caución al Sistema de Formularios Electrónicos, utilizar los procedimientos adecuados y exigir a los declarantes que presenten los informes electrónicamente. |
| | Resultado | 76.5% | 85.3% | 89.6% | 97.4% | 97.9% | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |

Fuentes: Sistema electrónico de notificación de organizaciones sindicales (e.LORS) de la Oficina de Normas Obrero-Patronales (OLMS) y datos internos de la División de Ejecución de la OLMS.

Objetivo estratégico 2.3

Mejorar la seguridad de la jubilación, la sanidad y otras prestaciones relacionadas con el lugar de trabajo para los trabajadores estadounidenses y sus familias.

Agencia que impulsa este objetivo (seleccione el hipervínculo para obtener más información sobre esta agencia)

[Administración de Seguridad de Prestaciones a los Empleados \(EBSA\)](#)

Los trabajadores deben tener confianza en sus prestaciones de jubilación y sanitarias y comprenderlas. La misión de EBSA es garantizar la seguridad de las prestaciones de jubilación, sanitarias y otras prestaciones relacionadas con el lugar de trabajo de los trabajadores estadounidenses y sus familias. El programa de aplicación de la Agencia utiliza una amplia variedad de enfoques para cumplir su misión, como el establecimiento de prioridades nacionales y regionales, programas de cumplimiento voluntario, litigios civiles y penales, reglamentos y orientaciones, y análisis basados en la investigación. El programa de investigación económica sirve de base a la labor reguladora y coercitiva de la Agencia y proporciona información importante al público y a los responsables políticos sobre los planes de prestaciones.

Resumen de progresos de la revisión estratégica del ejercicio 2022 (Progreso adecuado)

Las conclusiones para este objetivo se agruparon en dos temas: Gestión del rendimiento y Capacidad de ejecución. Entre las pruebas de progreso se incluyeron el uso de pruebas para mejorar la calidad de la auditoría del plan y la respuesta eficaz a los retos encontrados durante la pandemia. Se identificaron retos en la medición del rendimiento, la contratación y los esfuerzos en materia de equidad.

También señalamos que SOL es clave para el éxito de este objetivo. SOL necesita recursos y capacidad suficientes para asesorar y aconsejar a los organismos de protección de los trabajadores a fin de ayudarles a desplegar todo su poder dentro de los límites legales.

Gestión del rendimiento

EBSA: Medidas de rendimiento

Las medidas de rendimiento de EBSA incluyen el Programa de Casos Importantes, que se centra en identificar y llevar a cabo investigaciones que tienen el mayor potencial para corregir las infracciones de la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA) para muchos planes y participantes del plan. Con el compromiso de EBSA con los casos del Proyecto de Participantes con Derechos Adquiridos Terminados (TVPP, por sus siglas en inglés) -el proyecto más exitoso de EBSA- las recuperaciones monetarias aumentaron cada año desde el año fiscal 2016 hasta el año fiscal 2020.

Sin embargo, los resultados del TVPP afectaron desproporcionadamente a las recuperaciones y medidas de EBSA. A partir del ejercicio 2021, la EBSA pasó a centrarse en otras prioridades de casos importantes, lo que, como era de esperar, se tradujo en un descenso de las recuperaciones monetarias globales.

En el AF 2018, EBSA instituyó dos nuevas medidas de desempeño para evaluar la eficacia y eficiencia del Programa de Casos Mayores por sus resultados.

- Las Recuperaciones Monetarias de Casos Mayores por Día de Personal de Casos Mayores disminuyeron de un máximo de \$108,807 en el año fiscal 2019 a \$51,205 en el año fiscal 2022.
- Las Recuperaciones Monetarias en Casos Principales Cerrados por Día de Personal disminuyeron de un máximo de \$79,773 en el año fiscal 2019 a \$74,717 en el año fiscal 2022.

Las recuperaciones y medidas de EBSA se vieron desproporcionadamente afectadas por los resultados obtenidos en el proyecto de mayor éxito de EBSA, el TVPP.

Durante los últimos años, la gran mayoría de los resultados se obtuvieron a través del TVPP. Con la decisión de restar importancia al TVPP en el AF 2021 y cambiar las prioridades en respuesta a los mandatos del Congreso, la EBSA espera que estos descensos continúen en el AF 2023. Aun así, cabe destacar que las recuperaciones medias de la Agencia de decenas de miles de dólares por cada día de personal investigador representan un extraordinario rendimiento de la inversión de los contribuyentes.

Capacidad de ejecución

EBSA: aplicación selectiva

En el año fiscal 2022, la EBSA se centró en las empresas de contables públicos certificados (CPA) que auditan menos de 100 planes de prestaciones para empleados al año. Estas empresas eran responsables de auditar planes que tienen 156.000 millones de dólares en activos y afectan a 3,4 millones de participantes. En el año fiscal 2022, EBSA auditó menos planes y se centró en mejorar la calidad de la auditoría, ya que un estudio de calidad de auditoría de EBSA en el año fiscal 2017 encontró que casi el 40% de las auditorías de planes contenían una o más deficiencias importantes.

Un nuevo estudio sobre la calidad de las auditorías, cuya finalización está prevista para el ejercicio 2023, ayudará a evaluar si las auditorías han mejorado. La EBSA tiene previsto incluir al American Institute of CPAs en la planificación del nuevo estudio.

Objetivo estratégico 2

EBSA: Respuesta a la pandemia

La pandemia de COVID-19 creó varios desafíos inmediatos y a largo plazo para EBSA y los planes de beneficios. Por ejemplo, según las partes interesadas, al principio los planes estaban preocupados por cómo implementar las disposiciones de la Ley de Respuesta al Coronavirus Families First y la Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica contra el Coronavirus, pero esas preocupaciones se resolvieron a medida que la Agencia publicaba preguntas frecuentes y avisos. Del mismo modo, los funcionarios de la EBSA informaron de que los cierres de los tribunales ralentizaron temporalmente los casos penales, pero a medida que aumentaron las audiencias virtuales, se reanudaron los litigios. Las partes interesadas y los funcionarios de EBSA también describieron posibles desafíos a largo plazo, incluidas las dificultades para localizar a los muchos participantes que pueden haber dejado un trabajo debido a la pandemia y que pueden no ser conscientes de que dejaron atrás los fondos de jubilación.

EBSA: Contratación

EBSA pudo contratar personal suficiente para compensar las bajas y aumentar el número total de ETC. En el ejercicio 2022, se contrataron 119 empleados y se separaron 103, lo que supuso un aumento de ETC de 815 a 831.

EBSA Objetivo de rendimiento 2.3 - Mejorar la seguridad de la jubilación, la salud y otras prestaciones relacionadas con el lugar de trabajo para los trabajadores estadounidenses y sus familias.

EBSA es responsable de proteger a más de 152 millones de trabajadores, jubilados y sus familias, que están cubiertos por aproximadamente 747.000 planes de jubilación privados, 2,5 millones de planes de salud y 673.000 planes de prestaciones sociales. En conjunto, estos planes poseen activos estimados en 12 billones de dólares.

Para cumplir su misión, EBSA utiliza un enfoque global e integrado que incluye programas de aplicación, asistencia para el cumplimiento, orientación interpretativa, reglamentos e investigación. En el año fiscal 2022, la agencia recuperó más de 1.400 millones de dólares en pagos directos a planes, participantes y beneficiarios. Específicamente, el programa de aplicación de EBSA detecta y corrige las infracciones, lo que resulta en recuperaciones monetarias para los planes de beneficios para empleados, participantes y beneficiarios u otros remedios correctivos, incluidas reformas significativas para grandes planes o proveedores de servicios comunes.

Varios de los actuales proyectos nacionales de aplicación de la EBSA influyen directamente en las comunidades desfavorecidas. Estos proyectos incluyen la aplicación de la Ley de Paridad de Salud Mental y Equidad en Adicciones (MHPAEA) y el proyecto de Protección de la Distribución de Beneficios, que cubre el Programa de Participantes con Derechos Adquiridos Terminados (TVPP), los planes abandonados y los patrocinadores en dificultades financieras. Por su naturaleza, estos programas se centran en las personas y comunidades desatendidas, incluidas las poblaciones vulnerables de edad avanzada y las personas con problemas de salud mental y consumo de sustancias. Hay más oportunidades dentro de estos programas para mejorar aún más el enfoque de EBSA en las comunidades desatendidas. Por ejemplo, en el marco del proyecto TVPP en el año fiscal 2022, EBSA se centró en planes de beneficios definidos en industrias con altos porcentajes de trabajadores nacidos en el extranjero para determinar si tienen incidentes desproporcionados de participantes desaparecidos. Si bien EBSA ha mejorado el alcance a las comunidades desatendidas a través de múltiples esfuerzos, existe la oportunidad de mejorar los datos para capturar el impacto de la aplicación en esas comunidades y garantizar una orientación adecuada.

Análisis y Planes Futuros

En el ejercicio 2022, EBSA siguió concentrando una parte significativa de sus recursos de ejecución en la Prioridad de Ejecución de Casos Importantes, que se centró en los casos que probablemente tendrían el mayor impacto. Dado que los resultados de los casos importantes pueden ser muy volátiles de un año a otro, EBSA utilizó parámetros para evaluar la eficiencia y la eficacia del tiempo de investigación y basó sus objetivos de medidas de ejecución en una cuidadosa consideración de los datos históricos.

Si bien las recuperaciones disminuyeron en general, más de la mitad de las recuperaciones de EBSA por aplicación de la ley siguieron siendo el resultado de una única iniciativa, el TVPP. En estos casos se obtuvieron recuperaciones inusualmente elevadas para los participantes y

Objetivo estratégico 2

beneficiarios, con un gasto mínimo de recursos de investigación. En opinión de EBSA, los resultados desproporcionados del programa TVPP distorsionan los totales del programa de ejecución, y estas recuperaciones seguirán disminuyendo en los próximos años a medida que los fiduciarios y patrocinadores del plan mejoren sus prácticas de mantenimiento de registros y notificación con respecto a los participantes con derechos adquiridos "desaparecidos" y a medida que EBSA dirija cada vez más sus limitados recursos de ejecución a otras categorías de infracciones.

Teniendo en cuenta estos factores, en el año fiscal 2023, EBSA ajustó sus medidas de rendimiento de recuperación monetaria para reflejar la decisión de restar importancia, pero no eliminar, las investigaciones de TVPP de gran cuantía y cambiar el énfasis hacia las investigaciones de salud y, en particular, MHPAEA y otros asuntos relacionados con CAA. Con este fin, EBSA está introduciendo una métrica revisada que divide nuestros resultados monetarios en tres áreas y se centra por separado en los resultados basados en la cantidad de días de personal dedicados a cada área para que, independientemente de las opciones políticas y legislativas fuera del control de la agencia, sea capaz de centrarse en la eficiencia y los resultados dentro de cada área. Estas tres áreas serán: Caso Principal - TVPP; Caso Principal - Salud, y Caso Principal - Pensiones y Previsión no Sanitaria.

EBSA continuará trabajando diligentemente en la implementación, aplicación, administración y litigio de las disposiciones delineadas en la Ley de Asignaciones Consolidadas para el año fiscal 2021 (Pub. L. 116-260). Estas disposiciones amplían las protecciones contra la facturación médica sorpresa y se centran en la aplicación de la MHPAEA y las limitaciones de tratamiento no cuantitativas (NQTL). EBSA revisará los planes de salud para el cumplimiento de MHPAEA para asegurar que los pacientes de salud mental y trastornos por uso de sustancias reciben los beneficios a los que tienen derecho en paridad con los beneficios médicos / quirúrgicos proporcionados por sus planes de salud. La agencia está utilizando un enfoque de proveedor de servicios para lograr correcciones generalizadas de las infracciones de la MHPAEA, como las restricciones inadmisibles al tratamiento asistido con medicación y las exclusiones de servicios clave para el autismo y los trastornos alimentarios. La EBSA también seguirá haciendo cumplir las disposiciones de la MHPAEA relativas a los límites anuales y vitalicios en dólares, las limitaciones cuantitativas de los tratamientos, los requisitos financieros, las divulgaciones y la cobertura en todas las clasificaciones aplicables.

Objetivo estratégico 2

EBSA - Mejorar la seguridad de la jubilación, la salud y otras prestaciones relacionadas con el lugar de trabajo para los trabajadores estadounidenses y sus familias.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|--|--|
| Recuperaciones monetarias de casos importantes por día de personal de casos importantes del TVPP | Objetivo | -- | -- | -- | -- | \$200,495 | \$193,406 | TBD | Los casos importantes son prioritarios porque permiten a EBSA utilizar sus limitados recursos de forma que tengan el mayor impacto positivo posible en un gran número de planes y participantes. | A medida que la agencia se centre más en los casos no relacionados con la TVPP, espera que se produzca un descenso debido al menor impacto de las recuperaciones relativamente importantes obtenidas en los casos de TVPP. | EBSA ajustó sus medidas de rendimiento para el AF 2023 para reflejar la decisión de restar importancia (pero no eliminar) a las investigaciones de TVPP y cambiar el énfasis hacia las investigaciones sanitarias. |
| | Resultado | -- | 244,747 | \$247,359 | \$282,396 | \$112,413 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | N | -- | -- | | | |
| Caso principal - Recuperaciones monetarias sanitarias por día de personal de caso principal | Objetivo | -- | -- | -- | -- | -- | \$9,921 | TBD | Ver arriba. | Ver arriba. | Ver arriba. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| Asunto principal - Pensiones y prestaciones no sanitarias Recaudaciones monetarias por día de personal de asuntos principales | Objetivo | -- | -- | -- | -- | -- | \$40,947 | TBD | Ver arriba. | Ver arriba. | Ver arriba. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| Porcentaje de casos de impago de las cotizaciones de los empleados, planes abandonados, fianzas, infracciones de la Parte 7 del Código Sanitario y otras infracciones no fiduciarias cerradas o remitidas para litigio en el ejercicio fiscal dentro de los 18 meses siguientes a la apertura del caso. | Objetivo | 70% | 70% | 76% | 76% | 76% | 76% | 76% | En el ejercicio 2022, la EBSA cumplió esta medida de puntualidad. | EBSA sigue supervisando cuidadosamente sus medidas de puntualidad para garantizar que los casos no se cierren antes de que los problemas se estudien y resuelvan adecuadamente. | La EBSA sigue aplicando medidas adicionales para mejorar la eficiencia y la eficacia de las medidas de ejecución. |
| | Resultado | 84% | 89% | 84% | 81% | 76% | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |

Fuentes: Enforcement Management System.

Notas: La medida Porcentaje de casos de contribuciones atrasadas de empleados, planes abandonados, fianzas, infracciones de la Parte 7 del Código de Salud y otras infracciones no fiduciarias de información y divulgación cerrados o remitidos a litigio en el ejercicio fiscal en un plazo de 18 meses desde la apertura del caso es una nueva redacción para aclarar Porcentaje de casos de asuntos menos complejos cerrados o remitidos a litigio en el ejercicio fiscal en un plazo de 18 meses desde la apertura del caso. Los objetivos y resultados no se ven afectados.

Objetivo estratégico 2. 4

Reforzar los derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo, promover la igualdad racial y de género y empoderar a los trabajadores de todo el mundo.

Agencia que impulsa este objetivo (seleccione el hipervínculo para obtener más información sobre cada agencia)

[Oficina de Asuntos Laborales Internacionales \(ILAB\)](#)

ILAB salvaguarda la dignidad en el trabajo, tanto en el país como en el extranjero, mediante el fortalecimiento de las normas laborales mundiales, el cumplimiento de los compromisos laborales entre los socios comerciales, la promoción de la igualdad racial y de género, y la lucha contra el trabajo infantil internacional, el trabajo forzoso y la trata de personas. ILAB logra este objetivo a través de la aplicación de las normas comerciales, el compromiso político, la asistencia técnica y la investigación y la elaboración de informes. El enfoque de ILAB está validado por investigaciones independientes de la Comisión de Comercio Internacional de los Estados Unidos (2016) y el Banco Interamericano de Desarrollo (2014) que sugieren que la inclusión de obligaciones laborales en los acuerdos comerciales conduce a mejores leyes laborales y esfuerzos de aplicación en los países socios comerciales. Los esfuerzos de ILAB posicionan a Estados Unidos como líder en materia de derechos laborales internacionales al demostrar el compromiso estadounidense de trabajar con gobiernos, trabajadores, sindicatos, organizaciones patronales y empresariales, organizaciones de la sociedad civil y otros actores para lograr su misión.

En conjunto, estas actividades apoyan los esfuerzos del Gobierno de EE.UU. para promover la equidad en todos los frentes, especialmente en los países donde las poblaciones vulnerables y marginadas son más susceptibles a las condiciones de explotación laboral. Al abordar las condiciones de explotación laboral y promover la equidad en países clave, ILAB apoya los esfuerzos para combatir la pobreza y el racismo estructural en las comunidades marginadas y desatendidas.

Resumen de progresos de la revisión estratégica del ejercicio 2022 (Progreso adecuado)

Las conclusiones de este objetivo se agruparon en dos temas: Implementación de la Agenda Comercial del Presidente y Medición del Progreso. Entre las pruebas de progreso se incluyeron la aplicación del Acuerdo Estados Unidos-México-Canadá (USMCA) y los avances en la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Se identificaron retos en la medición del rendimiento.

Aplicación de la agenda comercial del Presidente

ILAB: Implementación de las Disposiciones Laborales del USMCA en México

En cooperación con el Representante Comercial de los Estados Unidos (USTR), ILAB utilizó con éxito el Mecanismo de Respuesta Rápida (RRM) del USMCA tres veces en el año fiscal 2022, remitiendo estos casos al gobierno mexicano para su revisión. El RRM es una herramienta de resolución de disputas que proporciona monitoreo y aplicación acelerada de los derechos laborales en México en instalaciones particulares en sectores prioritarios. El curso de remediación alcanzado en estos tres casos dio como resultado que los trabajadores ejercieran libremente sus derechos colectivos de organización y obtuvieran una auténtica representación sindical. Además, más de 60 trabajadores fueron readmitidos con el pago de sus salarios atrasados y los trabajadores de una planta obtuvieron un aumento salarial del 9,5% gracias a un convenio colectivo negociado por su nuevo sindicato. En otros dos casos, ILAB y la USTR determinaron que las reclamaciones del RRM eran insuficientes para justificar el uso de la herramienta. En esos dos casos, el ILAB y la USTR colaboraron con sus homólogos mexicanos para seguir supervisando la capacidad de los sindicatos independientes recién formados para ejercer sus derechos en esas instalaciones.

ILAB: Supervisión y aplicación de las obligaciones laborales en otros acuerdos de libre comercio y programas de preferencias y lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso a escala internacional

A pesar de las dificultades relacionadas con los viajes durante el primer semestre del año, la participación de ILAB, en particular a través de su programa de agregados laborales, contribuyó a que 32 países socios comerciales de alto compromiso adoptaran medidas para mejorar la protección de los derechos laborales, incluida la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Estas acciones incluyeron el fortalecimiento de los marcos jurídicos para proteger los derechos de los trabajadores; acciones políticas y programáticas; y la mejora de la aplicación de la legislación laboral. ILAB llevó a cabo y publicó investigaciones relacionadas con sus tres informes emblemáticos sobre trabajo infantil y trabajo forzoso, y emprendió iniciativas de compromiso político para ayudar a los gobiernos a abordar las conclusiones de estos informes, incluyendo más de 1.500 recomendaciones concretas para reforzar las leyes y los esfuerzos de aplicación para combatir el trabajo infantil. Por último, ILAB concedió 54,9 millones de dólares en nuevas subvenciones y añadió 17,8 millones para ampliar las acciones de 18 subvenciones existentes para combatir el trabajo infantil, el trabajo forzoso, otros abusos laborales y otras condiciones de trabajo inaceptables.

Medir el progreso

ILAB: Medidas de rendimiento

ILAB sigue recopilando datos históricos que pueden dar una idea de cómo la agencia está logrando o influyendo en los resultados a lo largo del tiempo. ILAB también utiliza medidas centradas en los resultados (proyectos activos de asistencia técnica, cooperación técnica, supervisión y documentos políticos) para realizar un seguimiento del rendimiento. [La GAO ha elogiado al ILAB por sus sólidos esfuerzos de evaluación.](#)

Objetivo de rendimiento 2.4 de ILAB - Reforzar los derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo, promover la igualdad racial y de género y empoderar a los trabajadores de todo el mundo.

ILAB salvaguarda la dignidad en el trabajo, tanto dentro como fuera del país, reforzando las normas laborales mundiales, haciendo cumplir los compromisos laborales entre los socios comerciales, promoviendo la igualdad racial y de género, y combatiendo el trabajo infantil internacional, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos. Cuando otros países no cumplen con los derechos de los trabajadores reconocidos internacionalmente en violación de sus compromisos laborales relacionados con el comercio, obtienen una ventaja injusta que perjudica a los trabajadores y empresas estadounidenses. ILAB utiliza la influencia, los recursos y la voz del gobierno estadounidense para empoderar a los trabajadores y fortalecer los derechos laborales en todo el mundo, y posiciona a Estados Unidos como líder en derechos laborales internacionales.

Análisis y Planes Futuros

En el año fiscal 2022, ILAB implementó la Agenda Comercial del Presidente supervisando y haciendo cumplir las disposiciones laborales del Acuerdo de Libre Comercio USMCA en México y las obligaciones laborales en otros acuerdos de libre comercio y programas de preferencia. ILAB aumentó sus esfuerzos para combatir el uso del trabajo infantil y el trabajo forzoso en las cadenas de suministro globales, incluyendo, por primera vez, la adición de 10 bienes identificados a través del rastreo de la cadena de suministro a la Lista de Bienes Producidos por Trabajo Infantil o Trabajo Forzoso del DOL (la Lista TVPRA). ILAB aprovechó los agregados laborales en países socios comerciales clave y otros lugares estratégicos para ampliar su supervisión y aplicación de los compromisos laborales y promover los derechos de los trabajadores. ILAB trabajó con socios interinstitucionales para implementar la Estrategia de Causas Raíces y la Estrategia de Gestión Migratoria Colaborativa en América Central. ILAB prosiguió sus esfuerzos para reforzar la voz de los trabajadores en todo el mundo y promovió las protecciones de los trabajadores, incluidas la seguridad y la salud en el trabajo y las protecciones sociales, y amplió la presencia del Gobierno estadounidense en organizaciones internacionales e intergubernamentales. ILAB también apoyó proyectos de investigación con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que examinaban cómo la Inteligencia Artificial podría afectar a los resultados del mercado laboral perpetuando los sesgos existentes en las prácticas de contratación y promoción, y la investigación que puso de relieve las condiciones de trabajo de los trabajadores de primera línea. Por último, ILAB integró la equidad, la inclusión y la voz de los trabajadores en las políticas, la programación, la investigación, la asistencia técnica y la contratación.

En el año fiscal 2023, ILAB continuará promoviendo la voz de los trabajadores con socios internacionales, proporcionando asistencia técnica específica en países donde los gobiernos y otros actores han demostrado la voluntad política de mejorar los derechos laborales, y elevando la diplomacia laboral. ILAB desempeñará un papel de liderazgo en las organizaciones regionales e internacionales para promover la equidad y la inclusión en el empleo, así como para promover las normas laborales fundamentales, incluidas la seguridad y la salud en el trabajo. ILAB seguirá reforzando la voz de los trabajadores a través del liderazgo de la Asociación Multilateral para la Organización, la Capacitación y los Derechos de los Trabajadores (M-POWER). ILAB también desarrollará nuevos métodos y herramientas para rastrear el trabajo infantil y el trabajo forzoso en las cadenas de suministro mundiales y desarrollar la capacidad de los socios interinstitucionales para mejorar la capacidad del Gobierno de EE.UU. para

Objetivo estratégico 2

impedir la importación de bienes fabricados con trabajo forzoso. ILAB seguirá desarrollando su capacidad interna de investigación en el tema central de la protección de los trabajadores, estudiando cómo afecta el comercio a los resultados del empleo de grupos históricamente marginados, a la equidad de género y racial y a las condiciones del mercado laboral en otros países.

ILAB - Reforzar los derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo, promover la equidad racial y de género y empoderar a los trabajadores de todo el mundo.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|--|---|
| Número de países socios comerciales en los que se controlan y analizan sistemáticamente los derechos laborales, incluidos el trabajo infantil y el trabajo forzoso. | Objetivo | 154 | 154 | 154 | 154 | 154 | 154 | 154 | ILAB recopiló información para su seguimiento y elaboración de informes a través de diversos canales, como la investigación documental, los informes de los agregados laborales, las embajadas y los beneficiarios, y las visitas a países extranjeros. | Debido a restricciones relacionadas con el COVID, los viajes a países sin presencia sobre el terreno del ILAB fueron limitados durante gran parte del periodo de recopilación de datos, lo que restringió la capacidad del ILAB para realizar visitas in situ. | Con la reanudación total de los viajes internacionales, ILAB podrá realizar visitas adicionales a los sitios para actividades de supervisión e investigación/informes. |
| | Resultado | 154 | 155 | 154 | 154 | 155 | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de países socios comerciales o instituciones multilaterales de alto compromiso que implementan acciones para mejorar la protección de los derechos laborales, incluso a través de la legislación o su cumplimiento. | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 80% | 82% | 84% | ILAB llevó a cabo actividades de información, asistencia técnica, compromiso comercial y diplomacia laboral para mejorar la protección de los derechos laborales. El alcance de ILAB se amplió con una mayor capacidad para viajar al extranjero. | La falta de voluntad política y la escasez de recursos y capacidades dificultaron la capacidad de ILAB para influir en los países socios comerciales a fin de que aplicaran medidas para mejorar la protección de los derechos laborales. | ILAB utilizará todos los canales y medios de influencia disponibles para maximizar los compromisos con los países socios comerciales y garantizar que las prioridades de DOL se persiguen con eficacia. |
| | Resultado | -- | -- | 74% | 87% | 84% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |

Fuentes: Registros de seguimiento, aplicación y compromiso del personal, registros de agregados laborales, informes técnicos de progreso de los beneficiarios, seguimiento de proyectos y registros internos, informes de embajadas, registros administrativos e informe anual de la Ley de Comercio y Desarrollo de ILAB.

Objetivo estratégico 3: Mejorar la administración de los programas de la red de seguridad de los trabajadores y reforzarlos

Objetivo estratégico 3.1

Garantizar un apoyo a los ingresos oportuno y preciso cuando no se dispone de trabajo, reforzando los programas de prestaciones y la administración de los mismos.

Organismos asociados que impulsan este objetivo (seleccione el hipervínculo para obtener más información sobre cada organismo)

[Oficina de Programas de Indemnización de los Trabajadores](#) (OWCP)

[Administración de Empleo y Formación, Oficina de Seguro de Desempleo](#) (ETA/OUI)

La economía de Estados Unidos debe contar con una sólida red de seguridad para apoyar a los trabajadores desempleados, lesionados y enfermos. Los programas del Seguro de Desempleo de ETA se centrarán en apoyar a los trabajadores desempleados y a los empresarios. Los programas del OWCP se centrarán en los trabajadores lesionados o enfermos en el trabajo. Estos programas aprovecharán las estrategias basadas en pruebas y reforzarán la supervisión de los programas nuevos y/o existentes para acelerar la entrega de prestaciones, el reemplazo y los resultados de la vuelta al trabajo para los trabajadores.

El Departamento también abordará la falta de equidad con las comunidades desatendidas identificando y mitigando los retrasos y obstáculos que impiden a los solicitantes recibir asistencia. El Departamento también tiene previsto desarrollar soluciones modulares para apoyar los esfuerzos de los Estados por mejorar los sistemas de tecnología de la información en los próximos años.

Revisión estratégica del ejercicio 2022 Resumen de los avances (Área de mejora)

Las conclusiones de este objetivo se agruparon en dos temas: Mitigación de riesgos; y Contratación, experiencia del cliente y equidad. Entre las pruebas de progreso se incluyeron el rendimiento del programa de OWCP y los esfuerzos de contratación. Se identificaron desafíos en la detección y prevención de pagos indebidos, y en centrarse en los trabajadores de color en los esfuerzos de divulgación y equidad.

Mitigación de riesgos

OWCP: Rendimiento

- En el año fiscal 2022, el programa de la Ley Federal de Indemnización de los Empleados (FECA) siguió ayudando a los organismos a mejorar el rendimiento del gobierno federal en la presentación puntual de las reclamaciones de indemnización de los trabajadores y por pérdida de salario, así como la reincorporación al trabajo de los empleados lesionados, hasta alcanzar los niveles más altos de la historia.
- El programa Pulmón Negro cumplió todos sus objetivos para el año fiscal 2022 en cuanto a medidas de rendimiento en las áreas clave de puntualidad, calidad y productividad. En el AF 2022, la pandemia de COVID-19 siguió afectando a los volúmenes de solicitudes pendientes, ya que el programa continuó experimentando una baja entrada de solicitudes. Sin embargo, el programa recibió casi 1,000 reclamaciones en los últimos dos meses del año fiscal 2022, la mayor cantidad desde el año fiscal 2019, lo que indica que los volúmenes de reclamaciones entrantes pueden estar comenzando a recuperarse a los niveles anteriores a la pandemia. En el año fiscal 2022, el programa comenzó a realizar un seguimiento de una nueva medida de rendimiento, "Porcentaje de reclamaciones de Black Lung pendientes al inicio del año fiscal que se resuelven al final del año fiscal", para ayudar a gestionar mejor el inventario de reclamaciones pendientes.

OWCP: Pagos indebidos

El programa FECA de la OWCP cumplió su objetivo de tasa de pagos indebidos del 3,18% en el ejercicio 2022. Una fuente importante de sobrepagos es la duplicación de los pagos de compensación de trabajadores por OWCP y los pagos del Sistema de Jubilación de Empleados Federales por la Administración del Seguro Social (SSA); cuanto más tiempo se tarda en verificar los importes correctos, mayor es el sobrepago y mayor es la carga de los reclamantes para devolver los fondos. En el año fiscal 2022, OWCP comenzó a utilizar el programa Do Not Pay del Tesoro para recibir una lista de coincidencias de beneficiarios concurrentes de OWCP y SSA para posibles pagos en exceso y solicitar automáticamente esos cálculos a SSA, pero no detalla si los pagos realizados son para beneficios de discapacidad o jubilación de SSA. OWCP y la Oficina del Director de Información del DOL se han comprometido a trabajar con la SSA en un proceso de intercambio de datos totalmente automatizado para minimizar los pagos en exceso y la carga financiera de los reclamantes.

ETA: Seguro de desempleo

En el año fiscal 2022, la puntualidad en el primer pago continuó cayendo, hasta el 61,2 por ciento desde el máximo anterior a la pandemia del 85,8 por ciento en el año fiscal 2019, debido a las continuas consecuencias del volumen sin precedentes de reclamaciones debido a la pandemia. Por la misma razón, la tasa de pagos indebidos del seguro de desempleo (UI) se duplicó con creces, pasando del 9,17% en el año fiscal 2020 al 21,52% en el año fiscal 2022 (en los doce meses que finalizan el 30 de junio de 2022). El Departamento de Trabajo ha identificado un Objetivo Prioritario de la Agencia para aumentar la tasa de puntualidad del primer pago y reducir la tasa de pagos indebidos. Para el año fiscal 2023, los objetivos son el 66,4% de puntualidad en el primer pago y el 17,50% de pagos indebidos.

Contratación, experiencia del cliente y equidad

OWCP: Contratación

OWCP continuó sus esfuerzos de contratación en el año fiscal 2022 y fue capaz de contratar e incorporar a 177 empleados al final del año fiscal, incluyendo un Oficial de Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad (DEIA) para avanzar en los esfuerzos internos de equidad de OWCP.

OWCP: Experiencia del cliente

El programa de Energía dentro de OWCP continuó sus esfuerzos de Experiencia del Cliente (CX) del Proveedor de Servicios de Alto Impacto (HISP) mediante la presentación de informes trimestrales, la realización de una evaluación anual, el desarrollo de un Plan de Acción y un Mapa de la Trayectoria del Cliente. Los esfuerzos de recopilación de opiniones en el año fiscal 2022 incluyeron una serie de encuestas. Tres encuestas se centraron en el desarrollo de reclamaciones, el reembolso de viajes médicos y la experiencia de los representantes autorizados. Dos encuestas incluían una evaluación opcional de la equidad que se utilizó para recabar opiniones con el fin de abordar los posibles obstáculos del programa a los servicios en las comunidades desatendidas. El programa también llevó a cabo una encuesta a través de Internet sobre el Portal de Documentos Energéticos (EDP), encuestas mensuales posteriores a los seminarios web y entrevistas telefónicas individuales con los clientes. El Equipo CX analizó los resultados de la encuesta y proporcionó recomendaciones para la mejora programática a la dirección de OWCP. El programa aplicó con éxito las siguientes recomendaciones 1) la elaboración de varias infografías de fácil comprensión para el reclamante; 2) la revisión del paquete de acuse de recibo del reclamante; 3) actualizaciones del sitio web; y 4) el lanzamiento de un centro en español en el sitio web público del programa.

ETA: mejorar la equidad en el acceso a los programas de desempleo

La pandemia ha puesto de manifiesto problemas operativos y tecnológicos de larga data en los sistemas estatales de UI, que han dado lugar a retrasos y obstáculos que afectan desproporcionadamente a los trabajadores de color, creando posibles disparidades raciales y étnicas en los solicitantes que recibieron prestaciones de UI durante la pandemia. Garantizar un acceso equitativo a las prestaciones de desempleo es una de las principales prioridades del Departamento y ETA trabajará con los estados para abordar los problemas de acceso y equidad, y garantizar que tengan la capacidad de gestionar mayores volúmenes de solicitudes y estén mejor preparados para futuras crisis. ETA apoyará el uso de la financiación ARPA para ofrecer mejoras de infraestructura en todo el sistema del programa federal-estatal de UI.

Objetivo estratégico 3

ETA: Ampliar el alcance a los trabajadores negros

Un estudio de Mathematica Policy Research de 2017 reveló que los trabajadores negros no hispanos representaban una proporción mayor de los que habían agotado las prestaciones de desempleo que de los que no lo habían hecho (el 22,2 % frente al 12 %). En general, las personas que agotaron los beneficios de UI experimentaron peores resultados posteriores a la reclamación que los no agotados, incluidas tasas más bajas de empleo y participación en la fuerza laboral, incluso de cuatro a seis años después de la reclamación inicial. Estos resultados de una recesión anterior sugieren que los trabajadores negros, especialmente los desempleados de larga duración, pueden necesitar servicios adicionales de divulgación, reemplazo y formación durante la recuperación de la pandemia.

Objetivo de rendimiento OWCP 3.1 - Aumentar la eficiencia y precisión con la que OWCP proporciona beneficios de compensación laboral para ciertos trabajadores calificados que se lesionan o enferman en el trabajo y mejorar los resultados de retorno al trabajo para los trabajadores lesionados.

La función de la OWCP es proporcionar prestaciones de compensación a los trabajadores lesionados o enfermos en el trabajo. La OWCP aplica cuatro programas federales de indemnización por accidente de trabajo que proporcionan prestaciones monetarias, médicas y de reincorporación al trabajo por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, incluidos, entre otros, los empleados federales, los trabajadores de las minas de carbón, los trabajadores de armas nucleares, los trabajadores portuarios, los contratistas que prestan servicio en el extranjero y otros grupos de empleados designados. La agencia resuelve las reclamaciones, administra los fondos de prestaciones autorizados para estos fines y supervisa la resolución de las reclamaciones por las partes responsables.

Análisis y Planes Futuros

El programa FECA siguió coordinándose con la OSHA en el marco de la iniciativa PEER (Protecting Employees, Enabling Reemployment) para volver a comprometer a los departamentos y organismos federales con los objetivos de seguridad, garantizar que la mano de obra reciba las prestaciones oportunas a través de un sistema de compensación de trabajadores moderno y eficiente, y trabajar con los organismos de todo el gobierno federal para cumplir sus objetivos de rendimiento individualizados. En el año fiscal 2022, los resultados de reincorporación al trabajo aumentaron al 84,93% para los trabajadores federales lesionados durante el período inicial de 45 días posterior a la lesión para lesiones traumáticas, superando el objetivo del 69,12% y mejorando significativamente el rendimiento de referencia del gobierno en el año fiscal 2020. Aunque la Iniciativa PEER concluyó a finales del año fiscal 2022, OWCP espera aprovechar los progresos realizados en el marco de la Iniciativa.

El programa Black Lung comenzó a realizar un seguimiento de una nueva medida de rendimiento, "Porcentaje de reclamaciones Black Lung pendientes al inicio del año fiscal que se resuelven al final del año fiscal", para gestionar mejor el inventario de reclamaciones pendientes. En el año fiscal 2022, el programa superó el objetivo del primer año del 86% al emitir decisiones sobre el 91% de las reclamaciones pendientes a principios del año fiscal. Además, el programa se basó en el rendimiento de los últimos tres años y, en el año fiscal 2022, completó la propuesta de decisión y las órdenes tras la finalización de todo el desarrollo de reclamaciones para todas las reclamaciones por méritos de operador responsable en 24 días, superando el objetivo de 34 días. En el ejercicio 2022, el programa Black Lung se esforzó por reducir los pagos indebidos mediante la revisión y el análisis de las facturas médicas, la equiparación de No pagar y las auditorías rutinarias, y continuará estos esfuerzos en el ejercicio 2023.

La unidad de analistas de garantía de calidad del programa de Energía siguió revisando la calidad de los casos individuales a lo largo del año, formalizó un proceso de revisión trimestral de los informes de calidad y aplicó medidas correctoras cuando procedía. Los analistas de garantía de

Objetivo estratégico 3

calidad también añadieron una nueva categoría de revisión para evaluar las decisiones de aceptación de cartas. En el ejercicio 2022, el 95,14% de las solicitudes iniciales de la Parte B y la Parte E incluidas en la muestra se calificaron como precisas, superando el objetivo del 90,00%.

Además, el programa de Energía continuó mejorando la experiencia del cliente mediante la ampliación del acceso a los archivos digitales de casos a través del Portal de Operaciones y Gestión de Compensación de Empleados de la OWCP (ECOMP). En el año fiscal 2021, el portal sirvió como un sitio web seguro para los reclamantes empleados de la División de Compensación de Enfermedades Ocupacionales de los Empleados de Energía (DEEOIC) para revisar las actualizaciones de estado, ver la información de pago de compensación y acceder a la información de facturas médicas y de farmacia del reclamante. En el ejercicio 2022, el portal se amplió para permitir el acceso a los Supervivientes Únicos y a los Representantes Autorizados. El programa introdujo mejoras en el Módulo de Servicios Médicos Auxiliares en el Sistema de Compensación Energética (ECS) para mejorar la eficiencia y la precisión en la adjudicación de solicitudes de autorización de equipos y servicios médicos posteriores a la aprobación. El programa utilizó el Energy Document Portal (EDP) para permitir la firma digital en las nuevas solicitudes y formularios de pago que actualmente requieren firmas húmedas y siguió ampliando el uso del Accountability Review Tracking System (ARTS) para proporcionar una forma centralizada y de fácil acceso a los gestores de todos los niveles para evaluar e informar sobre la calidad del trabajo.

En el año fiscal 2022, el programa Longshore siguió mejorando sus resultados. El programa Longshore recibió el 93,5% de los Primeros Informes de Lesiones para casos no incluidos en la Ley de Base de Defensa en un plazo de 20 días", superando el objetivo del 92%. El programa se basará en este éxito continuando las actividades de divulgación sobre la importancia de la presentación oportuna y fomentando el uso de presentaciones electrónicas.

OWCP continúa apoyando los esfuerzos del Departamento para avanzar en la equidad y el apoyo a las comunidades desatendidas con el fin de combatir la pobreza en las comunidades afectadas. En el AF 2023, el programa de Energía continuará trabajando dentro de las comunidades locales (por ej, centros comunitarios locales, actos organizados por iglesias, centros médicos, etc.) para llevar a cabo actividades de divulgación y encuestas en comunidades tradicionalmente rurales y de bajos ingresos con acceso limitado a Internet y en comunidades de nativos americanos, indígenas, tribales y/o que residen en reservas de nativos americanos; los programas FECA y Longshore llevarán a cabo análisis de información demográfica voluntaria, encuestas a los demandantes sobre barreras y cualquier otra información demográfica de las partes interesadas; y el programa Black Lung hará hincapié en la equidad y las iniciativas CX mediante la modificación de sus formularios de reclamación para la recopilación voluntaria de datos demográficos, la utilización de los datos de las zonas censales para identificar a las comunidades desatendidas y la realización de encuestas CX para informar sobre las estrategias de participación de los clientes.

Además, OWCP incorporará los requisitos de la DEIA en sus acciones contractuales para la Red de Proveedores Médicos/Procesamiento de Facturas Médicas. Estos requisitos promoverán la equidad al garantizar que los servicios prestados por los contratistas de OWCP promuevan un grupo diverso de proveedores de servicios médicos; adopten políticas y prácticas equitativas al contratar y/o subcontratar proveedores de servicios médicos; e

Objetivo estratégico 3

identifiquen y eliminen las barreras que las comunidades y personas marginadas puedan enfrentar para acceder a los servicios médicos de los programas de OWCP.

En el año fiscal 2023, la dirección de los programas OWCP y FECA trabajará con la dirección de la SSA para garantizar que los cálculos de las prestaciones de los empleados federales se proporcionen a tiempo, y luego trabajará con la SSA y el Departamento del Tesoro para encontrar formas de automatizar este proceso sin depender de la notificación del reclamante, las solicitudes manuales del programa o los cálculos manuales de la cantidad de compensación adecuada.

OWCP - Aumentar la eficacia y la precisión con la que OWCP proporciona prestaciones de compensación laboral a determinados trabajadores cualificados que se lesionan o enferman en el trabajo y mejorar los resultados de la reincorporación al trabajo de los trabajadores lesionados.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|---|---|
| Tasa de reincorporación al trabajo de los trabajadores federales lesionados durante el período inicial de 45 días posterior a la lesión por lesiones traumáticas. | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 69.12% | 69.81% | 70.51% | La iniciativa PEER, aprobada por la OMB, incentivaba el rendimiento de los organismos mediante la presentación de informes públicos en función de los objetivos. | En el caso de los organismos que tenían dificultades para alcanzar los objetivos de la Iniciativa PEER, el OWCP tuvo que aumentar la frecuencia de las reuniones a mensual y, posteriormente, a quincenal, según las necesidades. | Aunque la Iniciativa PEER concluyó a finales del año fiscal 2022, OWCP espera aprovechar los progresos realizados en el marco de la Iniciativa y seguir celebrando reuniones periódicas con las agencias para revisar el rendimiento. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 84.93% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de primeros partes de accidente presentados por el empresario en un plazo de 20 días: casos no incluidos en la Ley de bases de la defensa | Objetivo | -- | -- | 88.0% | 88.0% | 92.0% | 92.5% | 93.5% | El programa ha llevado a cabo varias iniciativas de divulgación para informar a los interesados de la importancia de presentar a tiempo los partes de lesiones y de las consecuencias de no hacerlo. | Los empleadores de los organismos no pertenecientes a los fondos asignados no están sujetos a sanciones civiles, por lo que es más difícil influir en ellos para que cumplan las normas. | El programa pondrá en marcha iniciativas de divulgación para educar a las entidades sobre la importancia de presentar los informes a tiempo y animar a los interesados a presentarlos electrónicamente. |
| | Resultado | -- | -- | 90.0% | 91.0% | 93.5% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | Y | Y | Y | -- | -- | | | |

Objetivo estratégico 3

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|--|--|
| Promedio de días para completar la Propuesta de Decisión y Orden tras la finalización de todo el desarrollo de la reclamación para todas las Reclamaciones de Mérito del Operador Responsable. | Objetivo | -- | 35 | 40 | 40 | 34 | 32 | 30 | El hecho de que el programa se centrara en una medida bajo el control del personal de reclamaciones incentivó una tramitación eficiente de las mismas. | Hay factores que escapan al control del programa, como los retrasos en la recepción del empleo y las pruebas médicas que se necesitan para completar una decisión. | El programa seguirá centrándose en la tramitación eficiente de las acciones bajo su control directo, pero también trabajará para mitigar los retrasos en la obtención de pruebas médicas y laborales. |
| | Resultado | -- | 29 | 30 | 35 | 24 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de siniestros de pulmón negro pendientes al inicio del ejercicio que se resuelven al final del mismo. | Objetivo | -- | -- | -- | Base | 86% | 87% | 88% | Esta medida proporcionó al programa un objetivo fijo y específico. Se mejoró el rendimiento utilizando un panel de visualización de datos para supervisar el rendimiento en tiempo real. | El programa no ha podido resolver algunas reclamaciones antiguas al final del ejercicio, aunque están bastante envejecidas. | El programa seguirá utilizando un tablero de visualización de datos para supervisar su inventario de reclamaciones pendientes y tendrá que hacer hincapié y priorizar las reclamaciones pendientes más antiguas. |
| | Resultado | -- | -- | -- | Base | 91% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de reclamaciones iniciales de la Parte B y la Parte E calificadas como exactas | Objetivo | -- | -- | -- | 90.00% | 90.00% | 90.50% | 91.00% | El programa llevó a cabo revisiones más sólidas de la calidad y la precisión del proceso de adjudicación de reclamaciones mediante la mejora del muestreo de supervisión y las revisiones de garantía de calidad, que fueron objeto de seguimiento en ARTS. | Falta de documentación de los procesos para llevar a cabo el muestreo de supervisión en todas las oficinas de distrito y en la Subdivisión de Adjudicación Definitiva. | El programa seguirá perfeccionando la presentación de informes y el seguimiento de los procesos de muestreo de supervisión mediante la elaboración de procedimientos operativos normalizados para documentar mejor los procesos de revisión. |
| | Resultado | -- | -- | -- | 92.00% | 95.14% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | Y | Y | -- | -- | | | |

Fuentes: Integrated Federal Employee's Compensation System (iFECS), OWCP Workers' Compensation System (OWCS), Black Lung Program Automated Support Package (ASP) y Energy Compensation System (ECS).

Objetivo de rendimiento 3.1 de ETA - Apoyar a los estados en el pago puntual y preciso de las prestaciones a los trabajadores desempleados.

El programa federal-estatal UI, autorizado en virtud de la Ley Federal del Impuesto sobre el Desempleo y el Título III de la Ley de Seguridad Social, ofrece una sustitución salarial temporal y parcial a los trabajadores desempleados, proporcionándoles una ayuda a los ingresos cuando no se dispone de un trabajo adecuado. Para tener derecho a las prestaciones, los trabajadores desempleados deben cumplir los requisitos de elegibilidad establecidos por las leyes estatales que se ajustan a la ley federal, incluyendo que estén involuntariamente desempleados, y que sean capaces, estén disponibles y busquen trabajo activamente. El papel federal consiste en fijar la política general del programa; establecer medidas y normas de rendimiento; proporcionar asistencia técnica y formación a los estados; supervisar el rendimiento de los estados, promover la conformidad y el cumplimiento de las leyes y operaciones estatales con la legislación federal; y financiar la administración de los programas de desempleo estatales y federales.

Análisis y Planes Futuros

En el año fiscal 2022, el aumento de reclamaciones experimentado por los estados debido a la pandemia y a las disposiciones de la Ley CARES siguió afectando al rendimiento del programa de desempleo. La puntualidad del primer pago cayó al 61,2 por ciento, la prontitud de las apelaciones de autoridad inferior cayó aún más al 22,1 por ciento, y (en los doce meses que finalizaron el 30 de junio de 2022) la tasa de pagos indebidos se mantuvo inaceptablemente alta en el 21,52 por ciento. Aunque los estados se movilizaron rápidamente para poner en marcha nuevos programas temporales de UI relacionados con la pandemia, debido a años de escasa financiación administrativa, reducciones de personal, tecnología obsoleta y falta de recursos, los estados estaban mal posicionados para prestar servicios de calidad al extraordinario número de demandantes que solicitaban una compensación por desempleo. Esto dio lugar a debilidades operativas y tecnológicas de larga data en los sistemas estatales de UI y creó atrasos que continuaron en el año fiscal 2022. Si bien el volumen de reclamaciones disminuyó drásticamente en el año fiscal 2022, los estados continuaron abordando las consecuencias del aumento sin precedentes en la actividad de reclamaciones experimentada en los dos años anteriores (el promedio de reclamaciones semanales aumentó de 1,7 millones por semana en el año fiscal 2019 a 9,1 millones en el año fiscal 2020 y 5,0 millones en el año fiscal 2021) mientras experimentaban una disminución aproximada del 22 por ciento en la financiación administrativa (que está vinculada al volumen de reclamaciones) desde el año anterior. Esto tuvo graves repercusiones negativas en la puntualidad del Estado y en los resultados de los pagos indebidos. Para el año fiscal 2023, los objetivos de ETA para la puntualidad del primer pago y la prontitud de las apelaciones de la autoridad inferior son del 66,4% y del 30%, respectivamente. El objetivo del 17,50% de pagos indebidos está por encima del objetivo legal de menos del 10%⁷, pero sigue estando muy por debajo del nivel de rendimiento más reciente del programa.

⁷ El requisito de reducir los pagos indebidos en el programa UI se establece en las siguientes leyes y orientaciones: Payment Integrity Information Act de 2019; Improper Payment Information Act de 2002, modificada por la Improper Payment Elimination and Recovery Act de 2010; Improper Payment Elimination and Recovery Improvement Act de 2012; y Office of Management and Budget (OMB) Circular A-123, Management's Responsibility for Enterprise Risk Management and Internal Control, Appendix C, Requirements for Payment Integrity Improvement (OMB Memorandum M-21-19, publicado el 5 de marzo de 2021).

Objetivo estratégico 3

ETA sigue trabajando con el Centro de Integridad de la Seguridad Social (una iniciativa conjunta federal y estatal centrada en la prevención, detección y recuperación de pagos indebidos, fraudes y contribuciones de empleadores morosos) y aprovecha los recursos proporcionados en virtud de la asignación de 2.000 millones de dólares de ARPA para proporcionar tecnología, herramientas, asistencia técnica y subvenciones a los estados. Las actividades de esta iniciativa ARPA se centran en prevenir y detectar el fraude, promover el acceso equitativo y garantizar el pago puntual de las prestaciones.

Para la medida Tasa de reemplazo en el segundo trimestre posterior a la salida del programa para los participantes en RESEA (seguro de desempleo), ETA tiene previsto adoptar objetivos de rendimiento establecidos por un nuevo modelo basado en la regresión durante el año fiscal 2023. El modelo utilizará datos de resultados que intrínsecamente se retrasan unos cuantos trimestres y estamos empezando a recibir resultados que no se han visto muy influidos por la pandemia. ETA necesitará al menos otro trimestre de datos para probar adecuadamente el modelo.

Se han identificado varios retos importantes en el sistema de UI debido a la COVID-19. Tras años de escasa financiación administrativa y reducciones de personal, en el momento álgido de la pandemia los estados estaban mal posicionados para hacer frente a la emergencia económica que asoló el mundo y para prestar servicios de calidad al extraordinario número de demandantes que solicitaban una indemnización por desempleo. Además, los estados lucharon para programar sus sistemas de UI e implementar los nuevos programas temporales de UI. Estos retos agravaron las dificultades de los trabajadores estadounidenses que cumplían los requisitos y que dependían del sistema de subsidio de desempleo para obtener ayuda económica en momentos de necesidad. A pesar de los desafíos que enfrentaron los estados, en el transcurso de la pandemia, el sistema de UI pagó beneficios de UI a casi 60 millones de trabajadores, lo que sumó más de \$870 mil millones a las economías de los estados. Sin embargo, muchas personas se encontraron con importantes obstáculos para acceder a las prestaciones en el momento oportuno. Los anticuados sistemas de tecnología de la información de los estados fueron uno de los principales factores que contribuyeron a la incapacidad de los estados para proporcionar servicios y prestaciones de calidad.

El sistema UI es una de las principales "puertas de entrada" al sistema público de mano de obra y suele ser el primer programa al que acceden las personas que necesitan servicios de mano de obra. El programa mantiene a los trabajadores desempleados vinculados a la mano de obra y los pone en contacto con los servicios de reemplazo. ETA continuará promoviendo estrategias basadas en pruebas a través del programa de Servicios de Reemplazo y Evaluaciones de Elegibilidad (RESEA) y animará a los estados a ampliar la participación de los solicitantes de UI en el programa. Los propósitos del programa RESEA son mejorar los resultados de empleo de los beneficiarios de la compensación por desempleo y reducir su duración media a través del empleo; fortalecer la integridad del programa y reducir los pagos indebidos de la UC; promover la alineación con la visión más amplia de WIOA de una mayor integración de programas y prestación de servicios para los solicitantes de empleo, incluidos los solicitantes de UI; y establecer servicios de reemplazo y evaluaciones de elegibilidad como punto de entrada para los solicitantes de UC en otros programas asociados del sistema de fuerza laboral.

Objetivo estratégico 3

ETA - Apoyar a los Estados en el pago puntual y exacto de las prestaciones a los trabajadores desempleados.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|---|---|
| Puntualidad del primer pago (seguro de desempleo) ⁸ | Objetivo | 87.0% | 87.0% | 87.0% | 87.0% | 63.2% | 66.4% | 73.0% | La disminución refleja el impacto de los estados que han resuelto con éxito los atrasos. Participación del Equipo Tigre (24 Estados) en la formulación de recomendaciones y la prestación de apoyo a los Estados para mejorar los procesos. | Los estados se recuperan de los atrasos relacionados con la pandemia al tiempo que experimentan reducciones de personal a medida que disminuyen las reclamaciones notificadas y se reduce la financiación administrativa estatal (una disminución del 22% del ejercicio fiscal 21 al 22). | Desarrollar un seguimiento normalizado de los atrasos y apoyar a los Estados con asistencia técnica específica. La propuesta de presupuesto del Presidente para el año fiscal 23 incluye factores actualizados para calcular la financiación administrativa estatal. |
| | Resultado | 84.5% | 85.8% | 67.0% | 69.0% | 61.2% | -- | -- | | | |
| | Estado | N | I | N | I | N | -- | -- | | | |
| Tasa de pagos indebidos (Seguro de desempleo) ⁹ | Objetivo | 13.75% | 14.75% | 10.61% | 9.00% | 14.00% | 17.50% | TBD | El Departamento de Trabajo concedió a 50 estados subvenciones por valor de 134 millones de dólares para aumentar las actividades de control del pago de prestaciones, suscribirse a servicios de comprobación de identidad y adquirir análisis de datos para mejorar la priorización de las investigaciones. | Los estados volvieron a imponer la búsqueda de trabajo que se había suspendido en respuesta al requisito legal de financiación administrativa de emergencia durante gran parte de la pandemia. Las tasas suelen reflejar diferencias en las leyes estatales. | Invertir en soluciones de verificación de identidad, conceder subvenciones a los estados y asistencia técnica específica, fomentar el uso intensivo por parte de los estados de los servicios del Centro de Integridad de la UI y perfeccionar los planes de acción estatales en materia de integridad. |
| | Resultado | 13.05% | 10.61% | 9.17% | 18.71% | 21.52% | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | N | -- | -- | -- | | | |

⁸ Los resultados de los años fiscales 2020-2022 para la puntualidad del primer pago se vieron significativamente afectados debido al aumento sin precedentes en el volumen de reclamaciones y otros factores relacionados con el impacto de COVID. Si bien los estados se movilizaron rápidamente para implementar nuevos programas temporales de UI relacionados con la pandemia, debido a años de bajos fondos administrativos, reducciones de personal, tecnología obsoleta y falta de recursos, los estados estaban mal posicionados para brindar servicios de calidad a la extraordinaria cantidad de reclamantes que solicitaban compensación por desempleo. Esto dio lugar a deficiencias operativas y tecnológicas de larga data en los sistemas estatales de desempleo y creó atrasos que continuarán en el año fiscal 2022. El objetivo del 87% de puntualidad en el primer pago es el nivel de rendimiento aceptable que se espera que cumplan los estados y está regulado (véase la Norma de puntualidad en el pago de prestaciones - Compensación por desempleo en 20 CFR parte 640).

⁹ Los objetivos y resultados de esta medida corresponden a periodos de 12 meses que finalizan el 30 de junio. Por ejemplo, el resultado de 2022 corresponde al 30 de junio de 2022.

Objetivo estratégico 3

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|---|---|
| Autoridad Inferior Apela Prontitud (Seguro de Desempleo) ¹⁰ | Objetivo | -- | 80.0% | 89.0% | 90.5% | 60.0% | 30.0% [r] | TBD | La disminución refleja el impacto de los estados que han resuelto con éxito los atrasos. Participación del Equipo Tigre (24 Estados) en la formulación de recomendaciones y la prestación de apoyo a los Estados para mejorar los procesos. | Los estados se recuperan de los atrasos relacionados con la pandemia al tiempo que experimentan reducciones de personal a medida que disminuyen las reclamaciones notificadas y se reduce la financiación administrativa estatal (una disminución del 22% del ejercicio fiscal 21 al 22). | Desarrollar un seguimiento normalizado de los atrasos y apoyar a los Estados con asistencia técnica específica. La propuesta de presupuesto del Presidente para el año fiscal 23 incluye factores actualizados para calcular la financiación administrativa estatal. |
| | Resultado | 86.3% | 90.1% | 74.0% | 22.5% | 22.1% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | Y | N | N | N | -- | -- | | | |
| Tasa de reemplazo en el 2º trimestre tras la salida del programa de los participantes en RESEA (seguro de desempleo) | Objetivo | -- | -- | -- | -- | Base | TBD | TBD | Todos los estados con programas RESEA existentes (recuento 51) reiniciaron sus operaciones y un estado adicional implantó un nuevo programa RESEA. | Retrasos en la contratación - ETA pudo duplicar el personal dedicado a apoyar los esfuerzos de RESEA para los estados (aumentando de 2 a 4 personas) en agosto de 2022. | Revisión de la plantilla del plan estatal RESEA y prestación de asistencia técnica, continuación de la aplicación de medidas de rendimiento y pagos por resultados basados en el rendimiento, publicación de orientaciones para la selección de participantes WPRS/RESEA. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | TBD | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |

Fuentes: Puntualidad del primer pago: Informes ETA 9050 y 9050p; Índice de pagos indebidos: Encuesta Benefit Accuracy Measurement (BAM).

Notas: [r] = revisado

¹⁰ Los resultados de los años fiscales 2020-2022 para la prontitud de las apelaciones de las autoridades inferiores se vieron afectados significativamente debido al aumento sin precedentes en el volumen de reclamaciones y otros factores relacionados con el impacto de COVID. Como resultado, el objetivo para el año fiscal 2023 se revisó en consecuencia, ya que los estados trabajan para cumplir con el Nivel Aceptable de Desempeño (ALP, por sus siglas en inglés) para la Rapidez en las Apelaciones de la Autoridad Inferior. El ALP que se espera que cumplan los estados es del 60% y está regulado (véase la Norma para la prontitud de las apelaciones - Compensación por desempleo en 20 CFR parte 650).

Objetivo Estratégico 4: Objetivo Estadístico – Producir Estadísticas y Análisis de Referencia

Objetivo estratégico 4.1

Proporcionar información puntual, precisa y pertinente sobre la actividad del mercado laboral, las condiciones de trabajo, la evolución de los precios y la productividad de la economía estadounidense.

Agencia que impulsa este objetivo (seleccione el hipervínculo para obtener más información sobre esta agencia)

[Oficina de Estadísticas Laborales](#) (BLS)

BLS apoya la toma de decisiones públicas y privadas mediante la publicación de medidas de la actividad del mercado laboral, las condiciones de trabajo, las variaciones de precios y la productividad de la economía estadounidense.

BLS se adhiere a un conjunto de valores y principios que la guían en el cumplimiento de su misión, entre ellos:

- Ejecutar su misión con independencia de intereses partidistas;
- Esforzarse por satisfacer las necesidades de información exacta, objetiva, pertinente, oportuna y accesible de un conjunto diverso de clientes;
- Proteger la confidencialidad de sus proveedores de datos;
- Emplear métodos innovadores para seguir el ritmo de una economía en rápida evolución.
- Contratar y mantener una plantilla profesional y altamente cualificada y ser buenos administradores del dinero de los contribuyentes.

Resumen de avances de la revisión estratégica del ejercicio 2022 (avances dignos de mención)

Las conclusiones de este objetivo se agruparon en tres temas: Traslado de la sede central de BLS, prioridades departamentales e índices de respuesta y productos de BLS. Entre las pruebas de progreso se incluyen la divulgación de datos demográficos, los esfuerzos para mejorar la diversidad de la mano de obra y el rendimiento de los programas. BLS sigue identificando y superando los retos identificados en el traslado de la sede y el proceso de contratación.

Traslado de la sede de BLS

BLS está trabajando con la Administración de Servicios Generales (GSA) y otras partes interesadas para trasladar la sede de su Oficina Nacional al Centro Federal de Suitland, donde se ubicará junto con el Censo y la Oficina de Análisis Económico. La reubicación de la Oficina Nacional de BLS utilizará un enfoque que garantice la minimización de cualquier posible interrupción de la misión y aproveche las mejores prácticas. Además, al mantener un entorno de teletrabajo robusto, la reubicación reducirá la huella de la sede de la Oficina Nacional BLS en aproximadamente un 50% en comparación con el Edificio Postal Square (PSB). En el año fiscal 2022, BLS consolidó con éxito el espacio de trabajo in situ y desalojó tres plantas

del PSB como preparación adicional para el traslado, al tiempo que cumplía sustancialmente con las directivas de la Administración Nacional de Archivos y Registros y los próximos plazos sobre el mantenimiento de registros electrónicos.

Prioridades departamentales

BLS: Avanzar en la equidad

BLS trabaja para mejorar la precisión, puntualidad y relevancia de las medidas existentes y ampliar la cobertura para aumentar la utilidad de sus datos para sus clientes. Al colaborar con las partes interesadas, la BLS comprende mejor las necesidades de los clientes para establecer sus prioridades y fomentar una mayor confianza del público a través de una transparencia continua y una mayor claridad de los métodos. Además, en apoyo de las prioridades de la Administración, BLS sigue ayudando a los organismos a determinar la disponibilidad y el uso de los datos de BLS para la planificación de la equidad, el desarrollo de acciones y el seguimiento. En el año fiscal 2022, BLS amplió la cantidad de detalles demográficos sobre la situación del mercado laboral disponibles mensualmente. BLS continuará dando a conocer a sus partes interesadas los considerables datos demográficos que tiene sobre los trabajadores negros y otros grupos demográficos, con detalles sobre empleo, salarios, patrones de consumo y otros factores, que pueden informar las iniciativas de equidad.

En consonancia con los objetivos de la Administración de fomentar la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad, BLS está ampliando y diversificando sus canales de contratación, patrocinando programas de especial énfasis y colaborando con socios estatales para poner de relieve las desigualdades en los resultados del mercado laboral.

BLS: Contratación

En consonancia con los objetivos de la Administración de reconocer el valor de la mano de obra federal:

- BLS utiliza vehículos de contratación masiva en la medida de lo posible, como el programa Pathways, para adquirir talentos de nivel inicial con habilidades actualizadas de la manera más eficiente.
- BLS está poniendo a prueba cursos de formación en ciencia de datos y está participando en oportunidades de formación en ciencia de datos en todo el gobierno.
- Otras actividades incluyen la creación de un entorno de trabajo híbrido para la Oficina Nacional BLS, el fomento de una cultura de innovación, el apoyo a la formación y el desarrollo del personal, la oferta de programas de desarrollo del liderazgo, la tutoría rápida del personal y el intercambio de información sobre formación gratuita y otras oportunidades de desarrollo profesional.
- BLS seguirá participando activamente en las actividades de contratación, como la divulgación en determinados campus universitarios, los compromisos de los oradores, las visitas a las aulas y las oportunidades de ferias profesionales. Además, seguiremos identificando y difundiendo oportunidades de empleo a una lista diversa de organizaciones.

Objetivo estratégico 4

A pesar de experimentar un fuerte ritmo de bajas, BLS superó su objetivo de contratación para el ejercicio 2022, al finalizar el ejercicio con 2.301 incorporaciones, 14 por encima del objetivo.

Índices de respuesta y productos BLS

BLS está explorando diferentes diseños de métodos de muestreo que potencialmente permitirían una recogida de datos más específica y eficiente. BLS sigue confiando en la recopilación de datos por teléfono, videoconferencia, en línea y fuentes no tradicionales junto con sus esfuerzos de recopilación de datos en persona. En el año fiscal 2022, BLS publicó más de 2 millones de series de datos, que junto con otra información en el sitio web, fueron vistas en el sitio web de BLS aproximadamente 15 millones de veces de media al mes. La BLS elabora diversas estimaciones e índices, incluido el Índice de Precios al Consumo, que es el principal indicador de inflación del país, y la Situación del Empleo, que incluye las Estadísticas de Empleo Actuales, una encuesta que mide el empleo, las horas y los ingresos por sector y zona geográfica a partir de los registros de nóminas de las empresas. En el año fiscal 2022, BLS logró en gran medida su objetivo de producir datos oportunos, precisos y relevantes para estos y todos sus Indicadores Económicos Federales Principales.

Objetivo de rendimiento BLS 4.1 - Proporcionar información oportuna, precisa y relevante sobre la actividad del mercado laboral, las condiciones de trabajo, los cambios en los precios y la productividad de la economía estadounidense.

BLS es la principal agencia estadística federal responsable de medir la actividad del mercado laboral, las condiciones de trabajo, las variaciones de precios y la productividad de la economía. Su misión es recopilar, analizar y difundir algunos de los datos económicos más sensibles e importantes del país para apoyar la toma de decisiones públicas y privadas. BLS ejecuta su misión con independencia de intereses partidistas, protegiendo al mismo tiempo la confidencialidad de los proveedores de datos, y se esfuerza por satisfacer las necesidades de información y análisis precisos, objetivos, pertinentes, oportunos y accesibles de un conjunto diverso de clientes. La BLS está al servicio del público en general, el Congreso de los EE.UU., el Departamento de Trabajo y otras agencias federales, los gobiernos estatales y locales, y las empresas y los trabajadores. Las políticas y decisiones basadas en los datos de BLS afectan prácticamente a todos los estadounidenses, y la amplia gama de productos de datos de BLS es necesaria para satisfacer las diversas necesidades de una amplia base de clientes.

BLS se compromete a mantener el más alto nivel de integridad científica en la producción de estadísticas oficiales. BLS cumple las Directivas de Política Estadística y las Normas y Directrices de Calidad de la Información de la OMB, así como los *Principios y Prácticas para una Agencia Estadística Federal* del Consejo Nacional de Investigación. En conjunto, forman la base para lograr y mantener la integridad científica dentro y entre las principales agencias estadísticas. BLS también se ajusta al marco conceptual de las dimensiones de calidad del Consejo Interinstitucional de Política Estadística. BLS también mide la puntualidad, precisión y pertinencia de sus Principales Indicadores Económicos Federales (PFEI) y la accesibilidad y satisfacción de los clientes con el acceso a sus productos estadísticos. Estos criterios son comunes entre los organismos estadísticos porque representan aspectos críticos del rendimiento de un programa estadístico. El uso de estos conceptos comunes como base para medir e informar sobre los resultados de los organismos estadísticos ayuda a informar a los responsables de la toma de decisiones de forma más coherente sobre el rendimiento de los organismos estadísticos.

BLS se ha comprometido a apoyar la Agenda de Gestión del Presidente para fortalecer y capacitar a la fuerza de trabajo federal; ofrecer servicios federales excelentes, equitativos y seguros y una experiencia del cliente; y gestionar el negocio del Gobierno para reconstruir mejor. Los datos de BLS apoyan la prioridad del Presidente de proporcionar pruebas y apoyar las actividades de evaluación, en consonancia con la Ley de Fundamentos para la Elaboración de Políticas Basadas en Pruebas. Además, al producir estadísticas y análisis de referencia, BLS apoya la visión del Secretario de que el Departamento de Trabajo capacite a los trabajadores mañana, tarde y noche. BLS también publica datos sobre grupos demográficos en la economía de EE.UU., incluyendo información sobre empleo, salarios, seguridad en el lugar de trabajo y patrones de consumo, que pueden informar los esfuerzos para avanzar en la equidad.

Análisis y Planes Futuros

Objetivo estratégico 4

La siguiente tabla muestra el éxito de BLS en la consecución de su objetivo de producir datos oportunos, precisos y relevantes para sus PFEI en el AF 2022. La tabla también muestra que BLS logró su compromiso de garantizar que los datos de BLS estén disponibles en el sitio web. A partir de mayo de 2022, BLS ya no utiliza el Índice de Experiencia Verint para medir la satisfacción del cliente con el sitio web de BLS y está explorando otras opciones para medir la satisfacción del cliente. Una vez que se identifique un nuevo proveedor, BLS establecerá un resultado de referencia para todo el año y fijará los objetivos futuros en consecuencia.

BLS continuó publicando estadísticas y análisis objetivos que son precisos y se publican a tiempo, y actualizó la información que recoge y estudia para que siga siendo relevante a la hora de describir la dinámica economía estadounidense. BLS continuó rediseñando sus fuentes de datos y métodos de recopilación para equilibrar la elaboración de productos de alta calidad y, al mismo tiempo, reducir la carga para los encuestados y el coste de las encuestas. Asimismo, en consonancia con la iniciativa de la Administración de promover la equidad, la BLS puso de relieve y dirigió a los interesados a los conjuntos de datos de la BLS de acceso público que describen diversos grupos demográficos de la economía estadounidense.

BLS seguirá ofreciendo modos de respuesta alternativos para reducir la carga y las interacciones en persona asociadas a la recogida de datos de empresas y hogares. Las alternativas incluyen la recogida de datos por teléfono, videoconferencia, intercambio electrónico de datos ampliado, así como el uso ampliado de datos corporativos, administrativos y otros grandes conjuntos de datos de fuentes no tradicionales que podrían complementar y suplementar los datos recogidos directamente. BLS tiene previsto continuar con estas innovaciones junto con la recogida de datos en persona.

En el año fiscal 2022, el BLS comenzó a publicar estimaciones de la población activa para los indios americanos y los nativos de Alaska, los nativos de Hawai y otros isleños del Pacífico y las personas de dos o más razas con mayor frecuencia, con métricas económicas clave, incluida la tasa de desempleo, la relación empleo-población y la tasa de participación laboral, que ahora se publican mensualmente.

Asimismo, en el AF 2022, la BLS continuó el desarrollo de un nuevo Suplemento de Trabajadores Eventuales (CWS) para la Encuesta de Población Actual que se recogerá en el AF 2023. El CWS incluirá información sobre el número y las características demográficas de los trabajadores en puestos de trabajo contingentes (es decir, puestos de trabajo que están estructurados para ser temporales) y en acuerdos de empleo alternativos, como contratistas independientes, trabajadores de guardia, trabajadores de agencias de ayuda temporal y trabajadores de plataforma. Estos datos adicionales permitirán a los responsables políticos, las partes interesadas y los investigadores seguir las tendencias del trabajo eventual por características demográficas y examinar los nuevos tipos de modalidades de trabajo.

En los próximos años, BLS seguirá lanzando nuevos productos en respuesta a las necesidades de sus grupos de interés y usuarios de datos. En el ejercicio 2023, el Programa de Precios Internacionales (IPP) pondrá en marcha actividades para integrar en sus comunicados de prensa datos administrativos sobre comercio para áreas de productos homogéneos. Además, el IPC continuará mejorando la recopilación de la Encuesta de Vivienda del IPC proporcionando nuevas funcionalidades que aumentarán la calidad de los datos recopilados y proporcionarán un paso incremental

Objetivo estratégico 4

hacia la autodeclaración de los encuestados, lo que puede reducir la carga de los encuestados y mejorar las tasas de respuesta. Asimismo, en el año fiscal 2023, el programa de Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo continuará un ciclo de dos años para recoger las características detalladas de los casos de lesiones y enfermedades profesionales que dan lugar a días de baja laboral o días de traslado o restricción del puesto de trabajo. Estos datos estarán disponibles para todas las industrias utilizando una nueva metodología de muestreo que permitirá esta expansión sin un aumento del tamaño de la muestra anual.

BLS - Proporcionar información puntual, precisa y relevante sobre la actividad del mercado laboral, las condiciones de trabajo, la evolución de los precios y la productividad de la economía estadounidense.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|---|--|
| Porcentaje de objetivos de puntualidad alcanzados para los Principales Indicadores Económicos Federales (PFEI) | Objetivo | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | BLS publicó todos sus comunicados PFEI en la fecha prevista. | -- | -- |
| | Resultado | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de objetivos de precisión alcanzados para los PFEI | Objetivo | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | BLS cumplió todos sus objetivos subyacentes de precisión del PFEI. | -- | -- |
| | Resultado | 85% | 100% | 100% | 95% | 100% | -- | -- | | | |
| | Estado | N | Y | Y | N | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de objetivos de pertinencia alcanzados para las PFEI | Objetivo | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | -- | BLS alcanzó sustancialmente sus objetivos de pertinencia, excepto para la medida CES Series nacionales mensuales y anuales (publicadas y no publicadas) mantenidas y la medida IPC Índices publicados mensualmente. | BLS evaluará y ajustará sus objetivos para el año fiscal 2024 en consecuencia. |
| | Resultado | 88% | 75% | 86% | 100% | 71% | -- | -- | | | |
| | Estado | N | N | I | Y | N | -- | -- | | | |

Objetivo estratégico 4

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|---|--|
| Porcentaje de tiempo que el sitio web público de BLS está disponible para la difusión de datos ¹¹ | Objetivo | -- | -- | -- | 99.50% | 99.50% | 99.50% | 99.50% | BLS cumplió su objetivo. | -- | -- |
| | Resultado | -- | -- | -- | 99.98% | 100.00% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | Y | Y | -- | -- | | | |
| Satisfacción del cliente con el sitio web de BLS a través del Índice de Experiencia Verint (Misión Cumplida) | Objetivo | 76 | 76 | 75 | 75 | 76 | -- | -- | La BLS siguió actualizando el sitio web para garantizar que sus productos de datos sean fácilmente accesibles y satisfagan las necesidades cambiantes de los usuarios. | El resultado refleja la puntuación hasta mayo de 2022, cuando expiró el contrato con Verint y se suspendió la medida. | BLS está explorando otras opciones para medir la satisfacción del cliente del sitio web de BLS. Una vez que se realice una nueva adjudicación, BLS establecerá un resultado de referencia para todo el año y fijará los objetivos futuros en consecuencia. |
| | Resultado | 77 | 75 | 75 | 76 | 75 | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | N | Y | Y | N | -- | -- | | | |

Fuentes: Para la mayoría de las medidas transversales, documentos internos de BLS. Para la medida de disponibilidad, el resumen trimestral interno de tiempo de actividad de BLS. Para la medida de Cumplimiento de la Misión, la puntuación acumulada de Verint en el sitio web de BLS para el año fiscal.

¹¹ A partir del año fiscal 2021, BLS realiza un seguimiento y destaca la disponibilidad de sus datos informando sobre el porcentaje de tiempo que el sitio web público de BLS está disponible para la difusión de datos. El objetivo de >= 99,50% refleja el compromiso de BLS de garantizar que los datos de BLS estén disponibles en el sitio web para las partes interesadas cuando los necesiten.

Objetivo de gestión: un departamento basado en la innovación, la evidencia y el compromiso de los empleados

Objetivo de gestión M.1

Impulsar la innovación en los servicios administrativos, de gestión y financieros.

Organismos Asociados que impulsan este objetivo (seleccione el hipervínculo para obtener más información sobre cada organismo)

[Oficina del Subsecretario de Administración y Gestión](#) (OASAM)

[Oficina del Director Financiero](#) (OCFO)

Los servicios de administración, gestión y finanzas son la columna vertebral del Departamento de Trabajo, proporcionando la infraestructura crítica necesaria para apoyar el trabajo de la misión principal del Departamento. Garantizar el funcionamiento eficiente de estos servicios permite destinar más recursos a los programas que afectan a los trabajadores estadounidenses.

La OASAM y la OCFO se están centrando en mejorar la prestación de servicios mediante procesos modernos y racionalizados e infraestructuras informáticas. OASAM y OCFO están trabajando juntos para implementar programas que promuevan la integridad fiscal y el uso eficaz y eficiente de los recursos, optimizar los servicios administrativos de DOL, y modernizar los sistemas de tecnología de la información. Este trabajo se basa en la transición del año fiscal 2020 de múltiples proveedores de servicios a funciones centralizadas para recursos humanos, TI, adquisiciones y seguridad del personal, respectivamente.

OASAM apoya la Prioridad 2 de la Agenda de Gestión del Presidente (PMA), Prestación de servicios federales y experiencia del cliente excelentes, equitativos y seguros:

- Mejorar el diseño del servicio, los productos digitales y la gestión de la experiencia del cliente de [los proveedores](#) federales [de servicios de alto](#) impacto reduciendo la carga para el cliente, abordando las desigualdades y racionalizando los procesos.
- Identificar y priorizar el desarrollo de productos, servicios y normas federales compartidos que permitan experiencias de cliente sencillas, fluidas y seguras en todos los proveedores de servicios de alto impacto.

La OASAM y la OCFO apoyan la Prioridad 3 de la PMA, Gestionar las actividades del Gobierno para reconstruir mejor, y las estrategias asociadas:

- Fomentar mejoras duraderas en el sistema federal de adquisiciones para fortalecer la base de fabricación nacional de EE.UU., apoyar a los trabajadores estadounidenses, liderar con el ejemplo hacia soluciones climáticas sostenibles y crear oportunidades para las comunidades desfavorecidas; y

Objetivo de gestión

- Crear capacidad en la gestión financiera federal y a través de la ayuda financiera federal para catalizar la estrategia industrial estadounidense, abordar los riesgos relacionados con el clima y obtener resultados equitativos.

Resumen de progresos de la revisión estratégica del ejercicio 2022 (Progreso adecuado)

Las conclusiones de este objetivo se agruparon en dos temas: Servicio al cliente y Capacitación del Departamento para cumplir su misión. Entre las pruebas de progreso se incluyen la implantación de servicios compartidos, la gestión financiera y la mejora de procesos. Se detectaron dificultades en la aplicación de los nuevos requisitos de ciberseguridad.

Atención al cliente

OASAM: Servicios compartidos

A partir del año fiscal 2020, las agencias clientes tuvieron la oportunidad de dar su opinión sobre el rendimiento de los principales líderes de servicios compartidos en recursos humanos, tecnología de la información, adquisiciones y seguridad del personal. En el AF 2022, todos los líderes recibieron una calificación alta y al menos 4,5 sobre 5 por parte de las agencias en cualquiera de las encuestas del AF 2022. En el ejercicio 2022, los cuatro proveedores de servicios compartidos recibieron al menos una calificación de 4,16 sobre 5 en ambas encuestas de satisfacción del cliente de OASAM del ejercicio 2022.

OCFO: Reducción de créditos anulada

La OCFO colabora con los organismos para reducir el importe de sus créditos anulados. Una vez anulados, estos fondos ya no están disponibles para obligaciones o gastos y se devuelven al Departamento del Tesoro de los EE.UU. En el ejercicio 2022, los organismos del Departamento de Trabajo redujeron los créditos discrecionales anulados al 1,54%, frente al 1,85% del ejercicio 2021.

Permitir que el Departamento cumpla su misión

OASAM: Infraestructura informática segura

En el año fiscal 2022, el Departamento de Trabajo continuó mejorando el programa de ciberseguridad mediante la implementación de soluciones en toda la empresa para mejorar el cifrado, la autenticación multifactor, la gestión de activos de tecnología de la información y la respuesta y supervisión de incidentes. Estas mejoras de ciberseguridad ayudaron al Departamento de Trabajo en el año fiscal 2022 a experimentar cero incidentes de ciberseguridad que resultaron en el compromiso de un sistema de información de la agencia. Además, el Departamento de Trabajo obtuvo una "A" en seis de las siete categorías de la tarjeta de puntuación de la Ley Federal de Reforma de la Adquisición de Tecnología de la Información (FITARA) 14.0 (julio de 2022).

Objetivo de gestión

Recientemente, la OIG evaluó el nivel de madurez (del Nivel 1 al Nivel 5) del programa de ciberseguridad de DOL en cinco áreas funcionales. El Departamento de Trabajo obtuvo la calificación de Nivel 4 "Gestionado y medible" en una de ellas, Nivel 3 "Implementado de forma coherente" en tres áreas y Nivel 2 "Definido" en una.

Existe un riesgo en la capacidad de OASAM para aplicar los requisitos de la Orden Ejecutiva (OE) 14028, Mejora de la ciberseguridad de la nación. Aunque el Departamento ya ha realizado progresos fundamentales en la construcción de una arquitectura de confianza cero, centrándose específicamente en capacidades como la identidad, el dispositivo, los datos y la red, sin financiación adicional, su progreso se verá ralentizado. La arquitectura y las capacidades de Confianza Cero requieren un cambio sustancial en la estrategia, la tecnología y la implementación, todo lo cual exige un cambio complementario en los recursos. El Departamento seguirá experimentando un mayor nivel de riesgo hasta que sea capaz de garantizar los recursos necesarios para aplicar los requisitos de la OE. La Administración ha solicitado 44,8 millones de dólares en el Presupuesto del Presidente para el año fiscal 2024 para mitigar este riesgo.

OASAM: Promover e implantar la innovación

OASAM completó una ambiciosa agenda de mejoras en los ejercicios 2021 y 2022, poniendo a prueba mejoras de los procesos en toda la empresa. A continuación se describen las iniciativas más exitosas:

- En el ejercicio 2021, la OCIO puso en marcha tres robots de automatización de procesos para automatizar los procesos manuales del ciclo de vida de las adquisiciones. Por ejemplo, los Bots redujeron el tiempo de ciclo del proceso de investigación de mercado de 8-16 horas a 5-13 horas y el tiempo para crear una Carta de Intenciones de 45 minutos a <5 minutos. En el año fiscal 2022, OCIO estableció el Centro de Excelencia RPA, centralizando la infraestructura y la gobernanza para alojar muchos Bots en toda la organización. A finales del año fiscal 2022, OCIO había lanzado y mantenido 11 bots adicionales, ahorrando un total anual de 4286,86 horas y 220.618,87 dólares en costes evitados.
- En el año fiscal 2021, la OCIO desarrolló e implementó una guía mejorada, un sistema de seguimiento y un informe automatizado utilizando datos abiertos, software de código abierto y Bots para mejorar el cumplimiento de la Ley de Reducción de Trámites (PRA). En el año fiscal 2022, el 86% de las solicitudes de recopilación de información (ICR) del Departamento de Trabajo se presentaron a la OMB al menos 30 días antes de su vencimiento (un aumento del 65% con respecto al año fiscal 2021) y el 55% de las ICR del Departamento de Trabajo se presentaron a la OMB más de 60 días antes de su vencimiento, como exige la ley PRA (un aumento del 150% con respecto al año fiscal 2021).
- En el ejercicio 2021, la OAR racionalizó el proceso de autorización de separación reduciendo la posibilidad de errores y mejorando la rendición de cuentas.
- En el ejercicio 2021, la OAR puso en marcha el nuevo sistema automatizado del Departamento para establecer, mantener y realizar el seguimiento de los acuerdos de teletrabajo para empleados y directivos.
- En el ejercicio 2021, la OAR puso en marcha el nuevo portal Concierge, una ventanilla única para que todo el personal del Departamento de Trabajo encuentre información sobre recursos humanos.

Objetivo de gestión

- En los ejercicios 2021 y 2022, la OAR implicó a líderes y empleados, examinó datos demográficos, identificó retos y utilizó enfoques basados en datos para desarrollar el Plan Estratégico de DEIA del Departamento.
- En los ejercicios 2021 y 2022, la OAR organizó una serie de eventos centrados en temas específicos para directivos y supervisores: ER Unplugged de Relaciones con los Empleados y eventos Empower Hour específicos de cada división.
- En el año fiscal 2021, PMC simplificó el formulario y el proceso de memorando de entendimiento, lo que resultó en un aumento de los índices de satisfacción del cliente.

OCFO: Actualización del Nuevo Sistema Central de Gestión Financiera (NCFMS)

La OCFO sigue introduciendo mejoras en el sistema financiero central, el Nuevo Sistema Central de Gestión Financiera (NCFMS). Basándose en los resultados de una solicitud de información del Departamento de Trabajo, la OCFO actualizó NCFMS a Oracle 12.2 (que incluye mejoras de software para apoyar la implantación de la facturación G). Además, la OCFO sigue colaborando con la OMB, la GSA y el Tesoro en relación con los servicios compartidos y el futuro de la gestión financiera de toda la Administración a través de grupos de trabajo y revisiones.

Objetivo de rendimiento de OASAM M.1 - Optimizar los servicios empresariales del Departamento de Trabajo.

OASAM trabaja para mejorar la experiencia del cliente en sus servicios de recursos humanos, tecnología de la información, adquisiciones y otros servicios primarios de cara al cliente mediante la racionalización de los servicios administrativos para mejorar la eficiencia y la calidad de la prestación de servicios. OASAM completó una transición de casi todas las funciones de las agencias en materia de recursos humanos, tecnología de la información, adquisiciones y seguridad del personal a modelos de servicios compartidos en el ejercicio 2020, consolidando el personal y los recursos bajo una autoridad central, respectivamente, para aumentar la eficiencia y la eficacia.

El OCIO de OASAM proporciona liderazgo en TI, productos y apoyo al Departamento de Trabajo. La OCIO desempeña un papel de liderazgo fundamental a la hora de impulsar reformas en el desarrollo de sistemas, gestionar mejor el gasto en tecnología y conseguir mejoras reales y cuantificables en el rendimiento de las misiones. OCIO proporciona orientación a DOL en apoyo de las directivas de todo el gobierno para la planificación de capital, seguridad de TI, gestión de la información y arquitectura empresarial.

La Oficina del Ejecutivo Superior de Adquisiciones (OSPE) de la OASAM proporciona apoyo operativo en materia de adquisiciones y contratación orientado al valor a las agencias del Departamento de Trabajo para lograr su misión y sus necesidades departamentales a través de soluciones innovadoras, al tiempo que proporciona el más alto nivel de servicio al cliente mediante el liderazgo, la orientación y la supervisión de toda la política y los servicios de adquisiciones.

Análisis y Planes Futuros

OASAM se comprometió con sus organismos clientes a planificar adecuadamente los servicios administrativos en apoyo de las prioridades de su misión. OASAM recabó periódicamente la opinión de sus clientes a través de diversas fuentes, como una encuesta semestral de satisfacción del cliente, la opinión semestral sobre los líderes de OASAM y la opinión de la junta consultiva/de gobierno.

Una de las principales prioridades de OCIO es garantizar la máxima disponibilidad de la red. En el ejercicio 2022, la disponibilidad de la red se mantuvo en el 99,96% y continuará en el 99,90% o más en los ejercicios 2023 y 2024. Además, en el ejercicio 2022 se realizaron más de 3.489 altas y bajas virtuales de personal de forma que se protegieran las operaciones de red del Departamento de Trabajo. La oficina también proporcionó mayores economías de escala, flexibilidad y una mejor asignación de los recursos informáticos en toda la empresa. La oficina creó un inventario de sistemas y aplicaciones de información heredados prioritarios que deben modernizarse, y realizó una evaluación técnica de cada candidato a la modernización, que se está utilizando para desarrollar un calendario de actualizaciones de TI. Esto incluye actualizaciones para añadir capacidades de inicio de sesión simplificadas para los sistemas año tras año en adelante. A finales del año fiscal 2022, la OCIO contaba con 108 aplicaciones del Departamento de Trabajo con esta capacidad. El mantenimiento de una sólida postura de ciberseguridad para proteger los sistemas y aplicaciones del Departamento siguió siendo una prioridad absoluta. En el ejercicio 2022, la OCIO cerró el 100% de las vulnerabilidades de ciberseguridad en la fecha identificada en cada Plan de Acción e Hitos (POA&M) para los sistemas que gestiona.

Objetivo de gestión

OASAM gestiona los servicios de adquisición para todo el Departamento, lo que permite la adquisición eficiente y eficaz de bienes y servicios, con la consiguiente reducción del tiempo de adquisición, la reducción de costes, el mejor valor y la mejora de la calidad de los bienes y servicios adquiridos. OSPE proporciona y promueve vehículos de adquisición para todo el Departamento de Trabajo y las mejores soluciones contractuales para aprovechar el poder adquisitivo del gobierno como una sola empresa. Estos vehículos reducen la redundancia en las acciones contractuales para los mismos servicios y logran ahorros de costes con el poder adquisitivo de DOL. Anteriormente, el gasto en el marco de Best-In-Class y Common Spend Under Management se medía utilizando un objetivo de cantidad en dólares, sin embargo, en el año fiscal 2022, la Administración de Servicios Generales cambió las medidas de los objetivos a un porcentaje de las obligaciones elegibles. En el año fiscal 2022, el 13,72% de las obligaciones de adquisición fueron soluciones Best-in-Class, mientras que el 63,34% de las obligaciones de adquisición fueron Spend Under Management.

OSPE continuó utilizando su probado enfoque de pequeñas empresas en todo el Departamento en la mayor medida posible para cumplir y superar sus objetivos de pequeñas empresas, que incluyen contratos a pequeñas empresas, pequeñas empresas en desventaja y pequeñas empresas propiedad de mujeres. OSPE ha cumplido o superado su objetivo general de pequeñas empresas durante los últimos 13 años. El porcentaje de contratos adjudicados a pequeñas empresas en desventaja y a pequeñas empresas propiedad de mujeres sigue siendo un área prioritaria de atención. En el año fiscal 2022, la OSPE superó su objetivo del 28% para el porcentaje de contratos adjudicados a pequeñas empresas en desventaja, con un 29,95%, y superó su objetivo del 5% para los contratos adjudicados a pequeñas empresas propiedad de mujeres, con un 8,70%. En el año fiscal 2023, la OSPE continuará centrándose en las pequeñas empresas en desventaja, las empresas propiedad de mujeres y las empresas propiedad de minorías a través de sesiones de divulgación para proveedores que ayuden a las entidades interesadas en hacer negocios con el gobierno a estar más preparadas para la contratación pública. Además, la OSPE organizará días de la industria para facilitar y fomentar las conexiones entre las grandes empresas, los Colegios y Universidades Históricamente Negros (HBCU), las Instituciones que atienden a Minorías (MSI) y las pequeñas empresas propiedad de minorías para oportunidades de tutoría y asociación.

Objetivo de gestión

OASAM - Optimizar los servicios empresariales del Departamento de Trabajo.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|---|--|
| Resultado de la encuesta de satisfacción de los clientes de OASAM | Objetivo | -- | -- | -- | -- | Base | 4 | 4 | En el primer trimestre, 24 de 25 agencias dieron a OASAM una calificación de 4 o superior, y en el tercer trimestre 22 de 23 agencias dieron a OASAM una calificación de 4 o superior. Las calificaciones fueron relativamente homogéneas en todas las ubicaciones de los clientes. | Los problemas de comunicación y capacidad de respuesta surgieron en las respuestas a la encuesta de todos los proveedores de servicios. | Los centros prepararán medidas para mejorar los comentarios constructivos específicos que se plantearon en las respuestas a la encuesta. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 4.32 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| Porcentaje de contratos adjudicados a pequeñas empresas (SB) ¹ | Objetivo | 36.45% | 37.00% | 35.00% | 37.75% | 37.80% [r] | 37.85% | TBD | La Oficina de Utilización de Empresas Pequeñas y Desfavorecidas colabora con las actividades de adquisición y programas, para celebrar sesiones de divulgación con los proveedores y lograr una fuerte implicación de los altos cargos. | El Departamento de Trabajo superó sus objetivos para las pequeñas empresas. Es importante señalar que en algunas áreas de adquisición las oportunidades de adjudicación de dólares a pequeñas empresas son limitadas. | El nuevo Plan de Pequeñas Empresas en Desventaja para el año fiscal 2023 supervisa las acciones contractuales y hace recomendaciones para que se reserven para pequeñas empresas, según proceda. |
| | Resultado | 39.01% | 40.07% | 40.21% | 43.44% | 41.18% [r] | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |

Objetivo de gestión

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|---|
| Porcentaje de contratos adjudicados a pequeñas empresas desfavorecidas (PYME) | Objetivo | 5.00% | 5.00% | 5.00% | 5.00% | 28.00% | 28.90% | TBD | Ver arriba. | DOL superó sus objetivos para las pequeñas empresas, sin embargo, la distribución de los dólares de las pequeñas empresas puede afectar a la disponibilidad de dólares en otras categorías de pequeñas empresas. | El nuevo Plan de Pequeñas Empresas Desfavorecidas para el año fiscal 2023 supervisa las acciones contractuales y formula recomendaciones para que las pequeñas empresas desfavorecidas se beneficien de ellas, según proceda. |
| | Resultado | 26.01% | 26.06% | 27.07% | 31.44% | 29.95% [r] | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de contratos adjudicados a pequeñas empresas propiedad de mujeres (WO) | Objetivo | 5.00% | 5.00% | 5.00% | 5.00% | 5.00% | 5.00% | 5.00% | Ver arriba. | Ver arriba. | El nuevo Plan de Pequeñas Empresas en Desventaja para el año fiscal 2023 supervisa las acciones contractuales y hace recomendaciones para que se reserven para pequeñas empresas propiedad de mujeres, según proceda. |
| | Resultado | 12.56% | 12.62% | 12.80% | 14.12% | 8.70% | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |

Objetivo de gestión

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|--|---|
| Gestión por categorías: Porcentaje acumulativo del gasto direccionable a través de soluciones Best In Class | Objetivo | 35.00% | 37.00% | -- | -- | 13.00% | 12.60% | TBD | Trabajar en estrecha colaboración con las actividades de adquisición y las áreas de programa sobre la importancia de cumplir este objetivo. | El alto porcentaje de gastos de Job Corps en relación con el total de gastos supone un reto para alcanzar los objetivos. No hay vehículos "Best-in-Class" disponibles para necesidades de tipo Job Corps. | La OSPE seguirá colaborando estrechamente con las actividades de adquisición y programas para coordinar y dirigir, cuando sea factible, todo el gasto disponible hacia los vehículos "Best-in-Class". |
| | Resultado | 47.70% | 40.65% | -- | -- | 13.72% | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | -- | -- | Y | -- | -- | | | |
| Gestión por categorías: Porcentaje acumulativo del gasto común que está bajo gestión, alineado con los principios de gestión por categorías. | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 56.00% | 62.00% | TBD | Ver arriba. | El elevado porcentaje de gastos de Job Corps en relación con el total de gastos supone un reto para la consecución de los objetivos. No hay vehículos de nivel 1 de gastos en gestión disponibles para las necesidades de Job Corps. | La OSPE seguirá colaborando con la OMB sobre la posibilidad de reclasificar los contratos de Job Corps del Departamento de Trabajo como vehículos de nivel 1 de gasto bajo gestión. |
| | Resultado | -- | 31.00% | -- | -- | 63.34% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de disponibilidad programada de la red | Objetivo | -- | -- | 99.90% | 99.90% | 99.90% | 99.90% | 99.90% | Garantizar la continuidad alta disponibilidad tras añadir nuevos servicios coordinándose directamente con nuestro proveedor | Circunstancias ajenas al control de OCIO pueden afectar a la disponibilidad de la red | Seguir utilizando la supervisión de la red en con el fin de abordar los problemas antes de que se conviertan en problemas |
| | Resultado | -- | -- | 99.98% | 99.96% | 99.96% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | Y | Y | Y | -- | -- | | | |

Objetivo de gestión

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|--|---|
| | | | | | | | | | de servicios gestionados. | | reaccionó. |
| Porcentaje de planes de acción e hitos (POA&M) abiertos, asignados a sistemas de información gestionados por la OCIO, con una fecha de finalización prevista válida (es decir, no vencida). | Objetivo | -- | -- | -- | 95% | 95% | 95% | 95% | Establecimiento de prioridades y seguir de cerca Gestión del POA&M para reducir vulnerabilidades. | Los procesos de seguimiento utilizados para gestionar y cierre de puntos vulnerables era manual y requería mucho tiempo. | Plan de actualización del sistema que aloja los datos de autorización para proporcionar un salpicadero para Gestión del POA&M. |
| | Resultado | -- | -- | -- | 100% | 100% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | Y | Y | -- | -- | | | |
| Número de aplicaciones DOL con capacidad de inicio de sesión simplificado | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 95 | 120 | 140 | La migración de aplicaciones de PING a Azure ID se tradujo en capas adicionales de seguridad y una importante reducción de costes. | OCIO depende de que los propietarios de las aplicaciones destinen recursos a las migraciones de aplicaciones. | Seguir implicando activamente a las partes interesadas con el fin de adquirir los recursos necesarios para llevar a cabo las migraciones de aplicaciones. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 108 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |

Fuentes: Alchemer Web Application Survey System; Acquisition Management System; Federal Procurement Data System; CSAM (Cyber Security Assessment and Management) system; Enterprise Trouble Management System (ETMS) and Concord E-Health systems

Notas: ¹La SBA fija anualmente los objetivos para las pequeñas empresas; la OMB disponía de diferentes medidas de gestión por categorías para los ejercicios 2020 y 2021.

Objetivo de rendimiento M.1 de la OCFO - Promover la integridad fiscal y el uso eficaz y eficiente de los recursos mediante la innovación.

La OCFO proporciona liderazgo, dirección y orientación en materia de gestión financiera a la Oficina del Secretario de Trabajo y a todas las agencias de programas del DOL en cuestiones derivadas de los estatutos financieros, según proceda. La OCFO supervisa la contabilidad, la gestión financiera y el sistema financiero de todo el Departamento de Trabajo, y dirige la auditoría anual de los estados financieros consolidados del Departamento de Trabajo y los esfuerzos para abordar las conclusiones resultantes de la auditoría. Una información financiera precisa y puntual demuestra la responsabilidad de DOL ante las partes interesadas y facilita la toma de decisiones operativas, presupuestarias y políticas basadas en datos. La OCFO supervisa la responsabilidad de DOL en materia de controles internos, ayudando a la dirección del programa a establecer y garantizar controles sólidos de todos los recursos financieros de DOL. La OCFO dirige la auditoría financiera anual de DOL y los esfuerzos para abordar las conclusiones resultantes de la auditoría.

Análisis y Planes Futuros

La OCFO dirige el Departamento a través de su auditoría anual en la que se resumen los programas, los logros, los retos y la responsabilidad de la dirección con respecto a los recursos confiados a DOL en el Informe Financiero de la Agencia. La OCFO realiza un seguimiento del número de debilidades materiales¹² identificadas a través de la auditoría anual una vez concluido el ejercicio fiscal. En la auditoría del ejercicio 2022 se detectó una deficiencia material y la OCFO está trabajando para solucionarla.

Además, la OCFO proporciona a los gestores y responsables de la toma de decisiones de DOL las herramientas de gestión financiera necesarias para impulsar un alto rendimiento y responsabilidad, así como para gestionar de forma responsable los recursos financieros. Una medida de la eficiencia del gasto es el "porcentaje de créditos discrecionales anulados una vez expirado el plazo de cinco años de autorización para contraer obligaciones", que hace un seguimiento de la cantidad de fondos federales que se anulan. La OCFO trabaja con los organismos para reducir el importe de sus créditos anulados. Una vez cancelados, estos fondos ya no están disponibles para obligaciones o gastos y se devuelven al Departamento del Tesoro de los EE.UU. En el ejercicio 2022, el Departamento de Trabajo canceló el 1,54%. Además, la OCFO siguió tramitando los pagos puntualmente. Es primordial que el Departamento de Trabajo pague las facturas a tiempo; no hacerlo supone un despilfarro del dinero de los contribuyentes.

¹² Los resultados más graves de una auditoría se identifican como "deficiencias materiales", es decir, una deficiencia, o una combinación de deficiencias, en los controles internos, de forma que existe una posibilidad razonable de que no se evite, o detecte y corrija a tiempo una incorrección material en los estados financieros del Departamento.

Objetivo de gestión

OCFO - Promover la integridad fiscal y el uso eficaz y eficiente de los recursos a través de la innovación.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|--|--|
| Número de debilidades materiales | Objetivo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | La OCFO sigue trabajando con los programas para encontrar formas de reforzar los controles con el fin de evitar los hallazgos de los auditores. | La pandemia creó una serie de programas que dificultaron la comunicación de datos. Los sistemas obsoletos crearon retrasos que plantearon problemas a los auditores. | Para subsanar la deficiencia material, la OCFO ha trabajado con el programa y los auditores en la creación de un plan global para trabajar en la eliminación de la deficiencia material. |
| | Resultado | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| Porcentaje de pagos efectuados sin intereses de demora | Objetivo | 95.00% | 95.00% | 95.00% | 95.00% | 98.00% | 98.00% | 98.00% | OCFO genera un informe diario de las facturas que empezarán a devengar intereses. A continuación, los centros de pago trabajan para garantizar que estas facturas se paguen a su debido tiempo. | Hay casos mínimos en los que los contratos y/o la financiación adicional no se aprueban a tiempo y en los que la OCFO se encuentra con problemas relacionados con el sistema que no pueden resolverse a tiempo. | A fin de proporcionar a los organismos la información necesaria para efectuar los pagos a los proveedores a su debido tiempo, la OCFO ha continuado su labor de divulgación para ayudarles a crear recibos de mercancías (ROG). |
| | Resultado | 99.55% | 100.00% | 99.22% | 99.73% | 99.91% | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de créditos discrecionales devueltos al Tesoro | Objetivo | 2.00% | 1.95% | 1.90% | 1.85% | 1.80% | 1.80% | 1.80% | En su proceso de certificación trianual, la OCFO trabaja para garantizar que las obligaciones se cancelan a tiempo. La OCFO también publica un resumen de los saldos que se van a cancelar para la revisión de los programas. | Los programas del Departamento de Trabajo podrían hacer más para aumentar su conocimiento de las obligaciones que ya no son válidas y garantizar que los saldos se desobliguen y se reobliguen para apoyar la misión de los programas. | Para proporcionar a las agencias la información necesaria para comprometer los fondos con mayor eficacia, la OCFO enviará periódicamente al responsable financiero del programa un resumen de los saldos de fondos no comprometidos próximos a la cancelación. |
| | Resultado | 1.32% | 1.69% | 1.60% | 1.85% | 1.54% | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |

Fuentes: Informes financieros de las agencias; Nuevo Sistema Básico de Gestión Financiera

Notas: Los objetivos para la medida "número de debilidades materiales eliminadas" se basan en los resultados de auditorías independientes del año anterior.

Objetivo de gestión M. 2

Reforzar el compromiso y la capacidad del Departamento para tomar decisiones basadas en pruebas.

Organismos Asociados que Impulsan este Objetivo (seleccione el hipervínculo para obtener más información sobre cada organismo)

[Oficina del Subsecretario de Administración y Gestión](#) (OASAM)

[Oficina del Director Financiero](#) (OCFO)

[Oficina del Subsecretario de Política](#) (OASP)

Las decisiones deben basarse en pruebas, especialmente las que afectan al empleo, la seguridad y la salud, la jubilación y la seguridad de las prestaciones de los trabajadores estadounidenses. La Ley de Fundamentos para la Elaboración de Políticas Basadas en Pruebas (Ley de Pruebas) esboza importantes reformas en todo el gobierno para hacer que los datos sean más accesibles y útiles para la toma de decisiones. Para cumplir este objetivo, el Departamento de Trabajo debe reforzar en primer lugar su capacidad interna, tanto para garantizar la transparencia y la disponibilidad de los datos como para avanzar en el marco que sustenta el proceso de toma de decisiones.

El Departamento de Trabajo está dando pasos significativos para que la toma de decisiones basada en pruebas forme parte de la cultura, mejorando la integración del presupuesto y el rendimiento con la evaluación y la gestión de riesgos. Una cultura sólida de toma de decisiones basada en pruebas está creando políticas y programas mejorados que apoyan y protegen a los trabajadores de Estados Unidos.

Resumen de progresos de la revisión estratégica del ejercicio 2022 (Progreso adecuado)

Las conclusiones de este objetivo comparten un único tema: Toma de decisiones basada en pruebas. Entre las pruebas de progreso figura la gestión del riesgo empresarial. Se identificaron retos en la integración a nivel de departamento del rendimiento, la presupuestación, la evaluación y la gestión de riesgos.

Toma de decisiones basada en pruebas

Gestión del riesgo empresarial

La OCFO, en coordinación con la OASAM, colaboró con los organismos para crear el Consejo de Gestión de Riesgos Empresariales (ERMC) y desarrollar el programa de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) del Departamento. La iniciativa ERM proporciona a los altos directivos una visión integrada de toda la empresa sobre el riesgo, las tolerancias de riesgo y los esfuerzos de mitigación del riesgo para aumentar la transparencia y la colaboración, reducir los costes y gestionar más eficazmente los riesgos para la misión del Departamento de Trabajo. El Departamento de Trabajo sigue perfeccionando su programa de gestión del riesgo empresarial mediante la integración de los principios de gestión del riesgo empresarial en las

Objetivo de gestión

disciplinas de gestión del Departamento. Las agencias del Departamento han identificado sus principales riesgos y han elaborado planes de mitigación para reducir los riesgos para los objetivos del programa.

Incorporar el presupuesto y el rendimiento a la evaluación y la gestión de riesgos

La OCFO y la OASAM convocaron un grupo de trabajo de miembros del ERMC para abordar el riesgo que supone para todo el Departamento la falta de una justificación presupuestaria exhaustiva en las propuestas de los organismos. El ERMC forma parte de un esfuerzo más amplio por integrar mejor la ERM, la gestión del rendimiento, el presupuesto y la evaluación en todas las recomendaciones y decisiones estratégicas. Las oficinas colaboran de manera que el Presupuesto, el Plan Estratégico, los Planes de Gestión de las Agencias (PGA), el Perfil de Riesgo y las Agendas de Aprendizaje y Evaluaciones se apoyan e informan mutuamente. Una mejor coordinación entre la OCFO, la OASAM y el Jefe de Evaluación permitirá al Departamento adaptarse más rápidamente a las prioridades de la Secretaría y orientar mejor los recursos para apoyar las prioridades de la Secretaría, lo que redundará en beneficio de la ejecución y los resultados del Departamento.

Objetivo de rendimiento de OASAM M.2 - Integrar el presupuesto y el rendimiento con la evaluación y la gestión de riesgos para mejorar la toma de decisiones.

El Departamento de Trabajo se ha comprometido a mejorar la toma de decisiones mediante la integración de las disciplinas de gestión de la formulación y ejecución del presupuesto, la gestión del rendimiento, la evaluación y la gestión de riesgos. El Centro Presupuestario Departamental (DBC) y el Centro de Gestión del Rendimiento (PMC) de OASAM se basarán en los éxitos anteriores en la integración de las disciplinas presupuestarias y de rendimiento. El PMC y el DBC también se coordinarán con las funciones recientemente formalizadas del Director de Evaluación y el Director de Datos, así como con la Oficina del Director Financiero, que gestiona la función de ERM. Mediante la integración del presupuesto, las pruebas y los riesgos clave en los planes de gestión interna del Departamento de Trabajo, las agencias del Departamento desarrollarán y ejecutarán estrategias y actividades para cumplir su misión y sus prioridades de gestión.

Análisis y Planes Futuros

PMC y DBC establecieron nuevas medidas de referencia para el ejercicio 2022 con el fin de mejorar los procesos de rendimiento y presupuesto en sus respectivas oficinas. PMC calificó la eficacia de sus PGA. DBC calificó la eficacia de sus procesos de formulación y ejecución del presupuesto.

El PMC encuestó a las agencias del DOL y les preguntó si creían que su AMP era eficaz para la planificación estratégica y la ejecución presupuestaria de su agencia. El 64% de los encuestados indicaron que creen que el PGA es eficaz. En el año fiscal 2023, el PMC se esforzará por aumentar este resultado colaborando estrechamente con las agencias en el desarrollo del PGA y fomentando un mayor nivel de comodidad en torno al proceso anual de planificación del rendimiento. Además de los comentarios sobre la eficacia general, el PMC también recogió comentarios sobre elementos y requisitos específicos de los PGA. Los comentarios recogidos se utilizaron para ajustar los requisitos de los PGE para el desarrollo de los PGE del ejercicio 2023. Por ejemplo, la mayoría de los encuestados indicaron que la sección Cartera operativa del AMP no era útil, por lo que se eliminó como sección obligatoria. El PMC seguirá recogiendo las opiniones de la Agencia sobre el proceso y ajustando en consecuencia los futuros requisitos de planificación.

DBC encuestó a las agencias de DOL para evaluar los procesos de formulación y ejecución del presupuesto en DOL. De los organismos encuestados, el 88% calificó de eficaces los procesos de formulación y ejecución del presupuesto. La encuesta ayudó a DBC a identificar puntos fuertes y áreas de mejora en sus productos y procedimientos de trabajo. Como resultado de los comentarios de las agencias a la encuesta, la DBC puso en marcha varias sesiones de formación a lo largo del año fiscal 2022 para ayudar a las agencias a comprender mejor las directrices presupuestarias y sus requisitos. En el año fiscal 2023, la DBC seguirá basándose en los comentarios de las agencias e incorporará mejoras estructurales a los procesos presupuestarios dentro del Departamento de Trabajo.

Objetivo de gestión

OASAM - Integrar el presupuesto y el rendimiento con la evaluación y la gestión de riesgos para mejorar la toma de decisiones.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|--|---|
| Porcentaje de agencias del Departamento de Trabajo que califican de "eficaz" el proceso de formulación del presupuesto | Objetivo | -- | -- | -- | -- | Base | -- | -- | DBC recibió comentarios constructivos de las agencias y, como resultado, incorporó cambios al proceso de formulación del presupuesto. | La encuesta era redundante, ya que existen otras encuestas departamentales que pueden proporcionar a DBC información sobre sus procedimientos de formulación del presupuesto. | De cara al futuro, DBC utilizará la encuesta bianual de satisfacción del cliente de OASAM para recabar la opinión de las agencias y determinar futuras áreas de mejora. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 88% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| Porcentaje de agencias del Departamento de Trabajo que califican de "eficaz" el proceso de ejecución del presupuesto | Objetivo | -- | -- | -- | -- | Base | -- | -- | DBC recibió comentarios constructivos de las agencias y, como resultado, incorporó cambios al proceso de ejecución presupuestaria. | La encuesta era redundante, ya que existen otras encuestas departamentales que pueden proporcionar a DBC información sobre sus procedimientos de ejecución presupuestaria. | Ver arriba. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 88.00% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| Porcentaje de agencias del Departamento de Trabajo que califican de "eficaces" los planes de gestión de las agencias | Objetivo | -- | -- | -- | -- | Base | 65% | 66% | El PMC organizó una serie de sesiones de formación para el desarrollo de AMP para las Agencias. Estas sesiones contaron con una buena asistencia y los participantes respondieron que las sesiones habían sido útiles. | El plan de gestión anual para 2022 incluía una sección de cartera operativa para facilitar una planificación clara entre la OASAM y las agencias del Departamento de Trabajo. Los comentarios recibidos de las agencias del Departamento de Trabajo indicaron que este requisito era redundante. | El PMC continuará facilitando sesiones de formación para el desarrollo de PGE para las agencias y suspenderá el requisito de que las agencias incluyan una Sección de Cartera Operativa en futuros PGE. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 64% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |

Fuentes: Encuesta presupuestaria DBC; Encuesta anual sobre el plan de gestión de la Agencia

Objetivo de rendimiento de la OCFO M.2 - Integrar la toma de decisiones basada en el riesgo para mejorar las operaciones del Departamento.

La ERM proporciona una visión global y estratégicamente alineada de los retos y oportunidades de la organización para priorizar y gestionar más eficazmente los riesgos para el cumplimiento de la misión. El Departamento de Trabajo integra la ERM en la planificación de las operaciones, la gestión del rendimiento y los procesos presupuestarios de la agencia para tomar decisiones estratégicas basadas en los riesgos con el fin de que el Departamento sea más resistente, eficaz y eficiente. La implicación de la toma de decisiones basada en el riesgo en la planificación estratégica, la gestión del rendimiento organizativo y los procesos presupuestarios permite al Departamento asignar mejor unos recursos escasos para abordar los riesgos más prioritarios, mejorar el rendimiento, impulsar la eficiencia y promover el ahorro de costes.

Análisis y Planes Futuros

La OCFO, en coordinación con la OASAM, colaboró con los organismos y el ERMC para perfeccionar continuamente el programa de ERM del Departamento. El ERMC ordenó a cada organismo que identificara y evaluara los principales riesgos para el cumplimiento de su misión y sus objetivos. El ERMC siguió integrándose con las principales estructuras de gestión para alimentar la toma de decisiones estratégicas. Esto incluye la formulación y ejecución del presupuesto, el desarrollo de las agendas de aprendizaje de las agencias y el desarrollo y ejecución de los AMP. Además, el ERMC ordenó a los organismos que elaborasen declaraciones de propensión al riesgo en torno a sus respectivos objetivos en el Plan Estratégico del Departamento de Trabajo para el año fiscal 2022-2026, a fin de reforzar la conexión entre la ERM, el rendimiento y la planificación estratégica.

OCFO - Integrar la toma de decisiones basada en el riesgo para mejorar las operaciones del Departamento.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|--|--|
| Porcentaje de agencias que consideran que las prácticas de ERM informan mejor la toma de decisiones estratégicas y operativas. | Objetivo | -- | -- | -- | -- | Base | 90% | 90% | Continuación de la colaboración con la OASAM y la OASP para integrar el programa de ERM en el proceso de revisión estratégica. | Superar los baches del proceso de maduración del programa. | Continuará madurando el programa a través de una mayor integración con el proceso de Revisión Estratégica. |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 90% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |

Fuentes: Encuesta sobre la eficacia de la gestión del riesgo empresarial

Objetivo de rendimiento M.2 de la OASP - Invertir en la toma de decisiones estratégicas y basadas en pruebas, y en el desarrollo de políticas y normativas.

La OASP es la principal oficina de política, regulación, gobernanza de datos y evaluación del Departamento. Con este fin, la OASP desempeña un papel crucial ayudando a diseñar y ejecutar estrategias basadas en pruebas en todo el Departamento. En términos generales, la OASP sigue realizando nuevas evaluaciones e investigaciones de relevancia política para los organismos y la dirección del Departamento, creando una base de pruebas y datos para el posterior desarrollo de políticas y la administración de programas.

Análisis y Planes Futuros

La OASP trabajó para incorporar estrategias basadas en pruebas al proceso de elaboración de políticas y normativas, como la realización de análisis económicos rigurosos para fundamentar las normativas, la participación de investigadores externos y la elaboración de informes, entre otras actividades. La oficina también invirtió en nuevas infraestructuras para aumentar la capacidad de los organismos de almacenar y aprovechar los datos como herramienta estratégica. La OASP estableció cuatro nuevas medidas en el ejercicio 2022, tres de las cuales reflejan la inversión de la oficina en datos para apoyar mejor al Departamento.

Los resultados del ejercicio 2022 se centraron en las actividades de la Oficina Principal de Evaluación y la Oficina de Gobernanza de Datos. Este trabajo apoyó la aplicación de la Ley de Pruebas y la aplicación de los dos primeros principios FAIR¹³ (encontrabilidad y accesibilidad) mediante el aumento del número de conjuntos de datos encontrables y accesibles para la investigación y a través de sistemas de autoservicio y la mejora de la utilidad de esos conjuntos de datos. Durante el año fiscal 2022, la Oficina Principal de Evaluación y la Oficina de Gobernanza de Datos de la OASP también dirigieron el desarrollo y la publicación de varios documentos de planificación estratégica que guiarán las actividades y el desarrollo de capacidades durante los próximos años, entre los que se incluyen un plan de evaluación plurianual, un plan de desarrollo de pruebas, una evaluación de la capacidad de pruebas y una estrategia de datos empresariales.

La planificación general para los ejercicios 2023-2024 sigue centrándose en la producción y el uso de pruebas para apoyar la toma de decisiones del Departamento. Entre las partes importantes de esta planificación que se reflejan en las medidas de rendimiento del año fiscal 2023 se incluyen la actualización de los procesos de integridad científica para reforzar el rigor de las políticas establecidas; la ampliación del análisis de la equidad en los programas del Departamento de Trabajo centrándose en la calidad, el rigor y la repetibilidad; la garantía de que los datos son adecuados para el propósito mediante la realización de revisiones de la calidad de los datos por pares y la mejora de los datos de localización; y la garantía de que los datos sirven como un activo estratégico mediante el establecimiento de un estándar de metadatos del Departamento y la vinculación de la política de datos de la Junta de Datos del Departamento de Trabajo con las acciones de gestión de TI de la OCIO. El Departamento también ha añadido componentes de datos y pruebas a los PGE para ampliar significativamente las formas en que se abordan y mejoran estos importantes temas. Esto

¹³ <https://www.go-fair.org/fair-principles/>

Objetivo de gestión

multiplicará el impacto de los esfuerzos actuales y futuros y reforzará el vínculo entre el éxito de la creación de capacidad en materia de datos y pruebas y el éxito de la misión de la agencia.

OASP - Invertir en la toma de decisiones estratégicas y basadas en pruebas, y en el desarrollo de políticas y normativas.

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|--------------------|---|
| Número de conjuntos de datos públicos disponibles a través de la interfaz de programación de aplicaciones (API) | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 56 | 75 | 100 | La OASP colaboró con la OPA y las agencias para desarrollar un servicio compartido de datos. | -- | -- |
| | Resultado | -- | 39 | 39 | 55 | 56 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |
| Porcentaje de conjuntos de datos del Departamento de Trabajo que utilizan un servicio compartido para la validación de datos | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 5% | 15% | 30% | La OASP elaboró normas sobre datos de localización y fomentó la calidad de los datos. | -- | -- |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 5% | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |
| Número de breves informes publicados basados en productos de investigación/evaluación que destilan posibles implicaciones políticas | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 8 | 8 | 12 | La planificación previa para elaborar informes temáticos y resumidos dio lugar a una destilación oportuna y estratégica de los complejos resultados de la investigación. | -- | -- |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 13 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |
| Número de conjuntos de datos disponibles para la investigación | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 4 | 6 | 8 | Al igual que ocurre con los demás productos derivados de las actividades de investigación, es necesario planificar con antelación la producción de los datos. | -- | -- |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 5 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |

Fuentes: Control interno de la Dirección de Programas y Apoyo de la OASP; Lista de estudios finalizados de la Oficina Principal de Evaluación.

Objetivo de gestión M. 3

DOL como lugar de trabajo modelo

Organismos Asociados que Impulsan este Objetivo (seleccione el hipervínculo para obtener más información sobre esta agencia)
[Oficina del Subsecretario de Administración y Gestión](#) (OASAM)

Muchos factores contribuyeron al éxito del Departamento en el cumplimiento de su misión durante la pandemia -inversiones en tecnología moderna, uso de flexibilidades en el lugar de trabajo y enfoques nuevos e innovadores para llevar a cabo nuestro trabajo- pero ningún factor contribuyó más que la dedicación, la perseverancia y el ingenio de la fuerza laboral del DOL. A medida que el DOL intenta pasar la página de la pandemia y reconstruir mejor los Estados Unidos, el DOL aprovecha este momento para avanzar en el futuro del DOL.

El Departamento está reconstruyendo el tamaño de su plantilla tras varios años de declive y desarrollando los conocimientos y la capacidad de su personal. El Departamento de Trabajo no está volviendo reflexivamente a la forma de trabajar anterior a la pandemia. Por el contrario, el personal del Departamento está probando nuevas formas de trabajar, incluida una mayor flexibilidad en el lugar de trabajo y el uso de tecnología moderna para llevar a cabo nuestra misión. DOL está haciendo todo esto con el objetivo general de aumentar la DEIA en todo el Departamento. A medida que el Departamento de Trabajo aprovecha los inconfundibles beneficios de un lugar de trabajo más diverso, equitativo, inclusivo y accesible, no sólo está haciendo del Departamento de Trabajo un lugar de trabajo modelo, sino que también está sentando las bases para hacer frente a la desigualdad de los trabajadores de nuestro país.

OASAM apoya la Prioridad 1 del PMA, Reforzar y potenciar la mano de obra federal, y las estrategias asociadas:

- Atraer y contratar a los empleados más cualificados, que reflejen la diversidad de nuestro país, en los puestos adecuados en toda la Administración Federal;
- Hacer de cada empleo federal un buen empleo, en el que todos los empleados estén comprometidos, apoyados, escuchados y capacitados, con oportunidades para aprender, crecer, afiliarse a un sindicato y tener una voz efectiva en sus lugares de trabajo a través de su sindicato, y prosperar a lo largo de sus carreras;
- Reimaginar y construir una hoja de ruta para el futuro del trabajo federal basada en las lecciones de la pandemia y en las tendencias de la mano de obra y el lugar de trabajo en todo el país.
- Construir el sistema de personal y el apoyo necesarios para mantener al Gobierno Federal como un empleador modelo capaz de cumplir eficazmente una amplia gama de misiones de los organismos.

Resumen de progresos de la revisión estratégica del ejercicio 2022 (Progreso adecuado)

Las conclusiones de este objetivo comparten un único tema: la contratación y la DEIA. Entre las pruebas de progreso se incluyen el desarrollo y la promoción del uso de descripciones de puestos estándar y paquetes de contratación para agilizar la contratación y el desarrollo del Plan Estratégico DEIA del Departamento de Trabajo. Se identificaron retos para seguir ayudando a los organismos con objetivos de contratación agresivos y para cumplir los objetivos de la DEIA de la Administración para la mano de obra federal.

Contratación y DEIA

OASAM: Contratación

OASAM ha implementado cambios para mejorar la contratación, incluyendo la promoción y el desarrollo del uso de descripciones de puestos estándar y paquetes de reclutamiento, la celebración de reuniones mensuales de contratación estratégica con grandes agencias, la asistencia a OSHA y MSHA para abordar los requisitos de calificación médica, la obtención de la aprobación de dos autoridades de contratación directa de la OPM, la ampliación del período de elegibilidad no competitiva para ex voluntarios del Cuerpo de Paz / VISTA, y el desarrollo de capacitaciones Empower Hour para los gerentes de contratación sobre temas como el reclutamiento, la selección y las autoridades de contratación. Tras algunas dificultades iniciales para cumplir los ambiciosos objetivos de contratación y compensar el desgaste, la mayoría de los organismos del Departamento de Trabajo cumplieron o estuvieron a punto de cumplir sus objetivos de contratación a finales del año fiscal 2022. En el año fiscal 2022, se publicaron 192 descripciones de puestos estándar de agencias (ASPD, por sus siglas en inglés) y 74 descripciones de puestos estándar de departamentos (DSPD, por sus siglas en inglés) para estandarizar los paquetes de contratación de las agencias para los esfuerzos de contratación masiva. Desde el inicio de la oleada de contrataciones de DOL en abril de 2021, DOL ha contratado a más de 3.000 nuevos empleados, de los cuales más de 800 en el cuarto trimestre del año fiscal 2022. Los esfuerzos de contratación en todo el Departamento han dado lugar a un aumento neto de 678 empleados adicionales en el AF 2022, pasando de 14.211 empleados a 1 de octubre de 2021 a 14.889 a 1 de octubre de 2022.

OASAM: DEIA

Fomentar un lugar de trabajo diverso, equitativo, inclusivo y accesible es una prioridad absoluta. En el año fiscal 2022, el Departamento ha tomado medidas para aplicar la Orden Ejecutiva 14035 sobre la DEIA en la mano de obra federal, incluida la elaboración de una autoevaluación en octubre de 2021 y un Plan Estratégico de la DEIA de cuatro años en marzo de 2022. El Departamento ha tomado medidas para cumplir las estrategias y actividades descritas en el Plan Estratégico de DEIA, incluidas las actividades en las áreas de análisis de datos, contratación y divulgación, compromiso de los empleados y formación. A continuación se ofrecen algunos ejemplos:

- **Análisis de datos:** La OAR lanzó el servidor Tableau de análisis de personal de la DEIA en el ejercicio 2022. Este servidor es un portal de datos de la DEIA de autoservicio establecido para el liderazgo que es un panel de datos interactivo filtrable para los siguientes informes: demografía de contratación, demografía de solicitantes, demografía de incorporaciones, demografía de separaciones, contrataciones frente a separaciones. Estos cuadros de mando se construyeron con información histórica desde el año fiscal 2017 hasta el período de pago actual.

Objetivo de gestión

- **Contratación y divulgación:** La OAR organizó talleres y participó en ferias de empleo para comunidades infrarrepresentadas. En mayo de 2022, la Oficina de Recursos Humanos también creó una Subdivisión de Contratación y Divulgación centrada en la creación de asociaciones sólidas con instituciones y organizaciones para llegar a diversos candidatos. Por último, la OAR estableció una red de defensores de la contratación en cada agencia del Departamento de Trabajo que defenderá y ampliará los esfuerzos del Departamento para educar al público sobre las oportunidades de empleo.
- **Compromiso de los empleados:** El Subsecretario de Administración y Gestión realizó una serie de visitas a las regiones que incluyeron sesiones de escucha con los empleados regionales, los Comités Ejecutivos Regionales y el sindicato. El Departamento de Trabajo organizó su primer ayuntamiento virtual de empleados de la DEIA para poner de relieve las estrategias que estamos aplicando para promover la equidad en el Departamento. La OAR también se comprometió regularmente con los grupos de afinidad, celebró una feria de grupos de afinidad en persona y virtual en septiembre de 2022, y organizó eventos especiales del mes de énfasis.
- **Formación:** El CRC impartió formación y prestó asistencia técnica en relación con las políticas y procesos del Departamento en materia de ajustes razonables y conducta acosadora. La Oficina de Recursos Humanos organizó cursos de formación para directivos y supervisores sobre la DEIA y las autoridades especiales de contratación. La OCIO organizó cursos de formación sobre el cumplimiento de la Sección 508 para garantizar que el personal tenga los conocimientos necesarios para crear documentos y sitios web accesibles.

Para facilitar aún más la aplicación del Plan Estratégico de DEIA, el Secretario estableció Equity@DOL en diciembre de 2021. Equity@DOL es un órgano ejecutivo general compuesto por miembros de la comunidad del Departamento de Trabajo cuya experiencia y conocimientos ayudarán a garantizar que una amplia e inclusiva gama de perspectivas informen el trabajo de promoción de los principios de la DEIA en el Departamento de Trabajo.

Aunque en el ejercicio 2022 se avanzó adecuadamente en el desarrollo de la DEIA, los cambios de personal y las limitaciones de recursos han dificultado el cumplimiento de todas las expectativas a corto plazo. OASAM seguirá aprovechando los recursos existentes y abogando por los recursos necesarios para garantizar el éxito de este importante esfuerzo. El Presupuesto del Presidente para el año fiscal 2024 incluye 3 millones de dólares para las actividades de la DEIA con el fin de hacer frente a estos retos. A medida que OASAM continúe ejecutando el Plan Estratégico de DEIA, OASAM recopilará más datos sobre la eficacia de estos esfuerzos.

Objetivo de rendimiento de OASAM M.3 - DOL como lugar de trabajo modelo

OASAM está reconstruyendo la plantilla del Departamento proporcionando liderazgo, orientación y conocimientos técnicos para lograr una plantilla que refleje al público estadounidense al que servimos y que esté compuesta por candidatos examinados por su carácter y conducta adecuados. OASAM dirigió el desarrollo del Plan Estratégico DEIA del Departamento, que esboza los valores y la visión de la mano de obra del DOL.

La Oficina de Recursos Humanos (OHR) de OASAM se dedica a proporcionar los mejores servicios de Recursos Humanos trabajando con las agencias del DOL como socios. La OAR lidera los esfuerzos del Departamento a través de la participación estratégica de las agencias y la planificación de la contratación para reconstruir su fuerza de trabajo y apoyar los planes de la Administración para reconstruir la economía estadounidense. La Oficina de Recursos Humanos está creando capacidad a largo plazo para apoyar la contratación y el reclutamiento del Departamento mediante el desarrollo de asociaciones estratégicas que permitirán al Departamento de Trabajo llegar mejor a grupos de talentos diversos e inclusivos.

El Centro de Seguridad (SC) de OASAM se dedica a garantizar un lugar de trabajo seguro y protegido, es responsable de la protección de la vida y la propiedad de las instalaciones propiedad de DOL/arrendadas, y garantiza que los empleados federales y contratados son aptos y/o aptos para el empleo con DOL. Además, el SC también está implementando iniciativas dirigidas por el Agente Ejecutivo de Idoneidad (la Oficina de Gestión de Personal) y el Agente Ejecutivo de Seguridad (la Oficina del Director de Inteligencia Nacional), para garantizar una Fuerza Laboral Confiable. El SC también es responsable del desarrollo y mantenimiento de relaciones de trabajo apropiadas con agencias federales, estatales y locales que desempeñan funciones críticas de seguridad, seguridad nacional, respuesta a emergencias y aplicación de la ley.

El Centro de Derechos Civiles (CRC) de la OASAM es responsable de hacer cumplir los requisitos de no discriminación, igualdad de oportunidades (EO) e igualdad de oportunidades de empleo (EEO) para dos poblaciones principales: los empleados y solicitantes de empleo del DOL (a través de su Oficina de Cumplimiento Interno (OIE)); y los más de 40 millones de personas atendidas por los programas nacionales de empleo y servicios relacionados con la mano de obra (a través de su Oficina de Cumplimiento Externo (OEE)). El CRC también gestiona el Centro de Recursos para Adaptaciones Razonables (RARC) para apoyar el cumplimiento por parte del Departamento de su obligación de proporcionar adaptaciones adecuadas a los empleados y solicitantes con discapacidad. El CRC contribuirá significativamente a la DEIA, incluidos los esfuerzos internos en materia de diversidad, influyendo en las prácticas de contratación y los esfuerzos de retención para garantizar la igualdad de oportunidades en la plantilla del DOL. Se hará hincapié en la prevención y la respuesta contra el acoso, incluida la formación para establecer una cultura de responsabilidad en el Departamento. Se hará hincapié en los ajustes razonables para que el Departamento pueda obtener los beneficios de una mano de obra líder en el empleo de personas con discapacidad.

Análisis y Planes Futuros

En concreto, la OAR mejoró los resultados de la contratación y redujo la carga de trabajo de los gestores de contratación, en particular para los puestos de misión crítica. Mediante el compromiso estratégico de la agencia y la planificación de la contratación, la OAR apoyó los planes de la

Objetivo de gestión

Administración para reconstruir la economía y la mano de obra estadounidenses. En el año fiscal 2022, el tiempo medio de contratación del Departamento de Trabajo fue de 96 días, a pesar de un aumento de la contratación sin precedentes. En el AF 2022, la puntuación del Índice de Satisfacción del Director de Contratación fue del 80%, frente al 72% en el AF 2019. OHR buscó formas innovadoras de promover oportunidades, recibir comentarios de los empleados de DOL y tomar decisiones y enfoques de contratación basados en datos. Los datos de la Encuesta del Punto de Vista del Empleo Federal han reflejado un aumento en el compromiso de los empleados del 68% en el año fiscal 2019 al 75% en el año fiscal 2022.

En el año fiscal 2022, el Departamento continuó aplicando la iniciativa de la Administración sobre el futuro del trabajo después de la reincorporación, incluido el compromiso con sus sindicatos de negociación colectiva y la mano de obra del DOL para ampliar las flexibilidades en el lugar de trabajo. El equipo de negociación del Futuro del Trabajo negoció con éxito con los sindicatos durante un período de seis meses sobre las iniciativas del Futuro del Trabajo del Departamento, incluido el impacto y la implementación del Plan del Futuro del Trabajo de Reingreso y Postreingreso del DOL. El Departamento estableció un amplio Memorando de Entendimiento que abarcaba los Horarios de Trabajo Flexibles del Departamento de Trabajo y sus cambios, las Flexibilidades de Horarios de Trabajo Ampliadas, los Cambios en la Política de Teletrabajo y Trabajo a Distancia, la Creación de Equipos del Futuro del Trabajo, y allanó el camino para que el Departamento de Trabajo implantara TeleworkXpress.

En el ejercicio 2022, OASAM dio pasos significativos para redactar y empezar a aplicar el Plan Estratégico de DEIA del Departamento, para incluir las áreas de mejora del análisis de datos, las autoridades de contratación para apoyar la difusión de la diversidad, el enriquecimiento de los estudiantes en prácticas, el desarrollo de candidatos ejecutivos y la formación de DEIA.

- La Oficina de Recursos Humanos creó paneles demográficos de autoservicio en Tableau utilizando datos de personal, solicitantes y Fedscope. Los cuadros de mando pueden filtrarse por organismo, así como por otros indicadores demográficos.
- La OAR estableció orientaciones políticas para las autoridades de contratación de estudiantes de postsecundaria y titulados universitarios.
- La OAR estableció un Programa de Enriquecimiento para Estudiantes en Prácticas de Fundaciones del DOL, de 10 semanas de duración, que incluirá: 8 Sesiones sobre Desarrollo del Liderazgo, 7 Sesiones - Conversaciones con el Liderazgo, y 2 Sesiones sobre TI y Tecnología.
- La Oficina de Recursos Humanos revitalizó el Programa de Desarrollo de Candidatos al SES (SESCDP) del Departamento, para incluir: la obtención de la certificación de la OPM del programa en el ejercicio 2022, la asociación con el Departamento de Interior para acoger una cohorte inmediata en el ejercicio 2023, y la organización de un almuerzo y aprendizaje para los empleados del Departamento de Trabajo para generar interés en el Servicio Ejecutivo Superior.
- La Oficina de Recursos Humanos se asoció con la Universidad de Cornell para ofrecer tres cursos sobre la DEIA dirigidos por expertos a los directores y supervisores del Departamento de Trabajo. El Departamento de Trabajo exige a los directores y supervisores que se inscriban y asistan virtualmente a uno de los tres cursos impartidos: Creación de reservas de talento diverso, Adopción de prácticas de contratación inclusivas y Promoción de la incorporación inclusiva y el éxito de los empleados.

En el año fiscal 2023, OASAM continuará implementando actividades en apoyo del Plan Estratégico DEIA del Departamento, para incluir el aumento de la divulgación y el reclutamiento de comunidades marginadas, la implementación de pasantías remuneradas y el aprovechamiento de las autoridades especiales de contratación y los Programas de Caminos para aumentar el número de estudiantes universitarios reclutados y recién

Objetivo de gestión

graduados de comunidades marginadas para cubrir puestos vacantes, proporcionando oportunidades de compromiso y capacitación de los empleados, y analizando los datos para comprender nuestro progreso e identificar las brechas.

En el ejercicio 2023, OASAM tiene previsto apoyar la participación de los empleados en la creación de una plantilla modernizada mediante:

- Poner en marcha una serie de oradores sobre liderazgo y/o "charlas junto al fuego", que incluyan a diversos oradores para aumentar el compromiso entre los empleados y los distintos líderes;
- Garantizar el éxito del trabajo híbrido exigiendo una formación periódica en teletrabajo para empleados y directivos y evaluando regularmente los datos de la plantilla para garantizar que las decisiones sobre elegibilidad y participación en el teletrabajo se toman de acuerdo con la política de la agencia y la legislación aplicable;
- Mejorar el uso de programas de reconocimiento e incentivos para recompensar a los trabajadores de alto rendimiento;
- Elaboración de una guía de incorporación para directivos y supervisores de OASAM aprovechando las mejores prácticas de la OAR en apoyo de las agencias clientes.

El CS utilizó su programa de seguridad del personal para garantizar la eficiencia del proceso de investigación y ofrecer transparencia a los organismos clientes. El número medio de días para presentar una solicitud de investigación de antecedentes de seguridad al Departamento de Defensa disminuyó de 17 días en el ejercicio 2018 a 4 días en el ejercicio 2022. El promedio de días para adjudicar una investigación de antecedentes por idoneidad aumentó de 9 días en el año fiscal 2018 a 39 días en el año fiscal 2022, pero se mantuvo por debajo de su objetivo de 90 días. El SC ha disminuido el número medio de días para adjudicar una investigación de antecedentes para la seguridad nacional de 17 días en el año fiscal 2020 a 2 días en el año fiscal 2022.

Para seguir fomentando la inclusión en el Departamento, el CRC proporcionó formación y asistencia técnica a empleados, directivos y supervisores en materia de lucha contra la discriminación y el acoso, haciendo especial hincapié en las herramientas adecuadas para afrontar y resolver incidentes de discriminación o conductas de acoso antes de que infrinjan la ley, y para responsabilizar a las personas de sus actos. El CRC siguió proporcionando orientación e información y facilitando la realización de ajustes razonables para los empleados y solicitantes de empleo del Departamento de Trabajo con discapacidades. El promedio de días para que una solicitud de Adaptación Razonable sea desplegada con éxito por el CRC cumplió su objetivo en 37 días en el año fiscal 2022.

La OIE del CRC administra el programa de quejas EEO del DOL, incluyendo la admisión, el asesoramiento, la investigación, la adjudicación y la supervisión del cumplimiento de las quejas EEO; desarrolla y presenta planes de programas relacionados con los derechos civiles e informes de logros; y proporciona formación y asistencia técnica a los directores, supervisores y empleados del DOL sobre asuntos internos de EEO. La OIE también apoya los esfuerzos diseñados para resolver las quejas en el lugar de trabajo y aumentar la concienciación sobre el programa de quejas EEO y la política de Conductas Acosadoras del Departamento. En términos de cumplimiento de los requisitos reglamentarios de procesamiento, desde el año fiscal 2018, la OIE ha superado los objetivos en sus indicadores clave de rendimiento, completando no menos del 98% de todas las investigaciones, sesiones de asesoramiento de EEO y decisiones finales de la Agencia dentro de los plazos reglamentarios en cualquier año dado.

Objetivo de gestión

OASAM - DOL como lugar de trabajo modelo

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|---|--|
| Número medio de días para contratar a un nuevo empleado | Objetivo | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | La OAR utilizó descripciones de puestos y paquetes de vacantes normalizados. La OAR fue más eficiente gracias a los Servicios Compartidos de RRHH, al tener la capacidad de destinar recursos de personal a los esfuerzos de contratación de alta prioridad. | Debido a la oleada de contrataciones, se produjo un gran aumento de las contrataciones masivas, en las que participaron múltiples niveles de grado y ubicaciones geográficas, con la contrapartida de que las contrataciones tardaron más tiempo. | Seguir haciendo un seguimiento de los plazos en los hitos críticos de contratación para determinar dónde es necesario mejorar los procesos y promover el uso de PD y paquetes de contratación normalizados con las agencias. |
| | Resultado | 99 | 86 | 102 | 94 | 96 | -- | -- | | | |
| | Estado | N | I | N | N | I | -- | -- | | | |
| Índice de satisfacción del director de contratación | Objetivo | 80% | 85% | 85% | 85% | 85% | 85% | 85% | Mejora de la coordinación con las agencias a través de reuniones de planificación estratégica a nivel de los altos cargos de las agencias y de los responsables de contratación. | Los responsables de contratación siguen manifestando cierta insatisfacción con las listas de candidatos que se les facilitan en los certificados. | Seguir formando a las agencias sobre las opciones y estrategias de contratación y garantizar que las declaraciones de experiencia especializada reflejen con exactitud las necesidades del puesto y el esfuerzo de contratación. |
| | Resultado | 74% | 72% | 78% | 81% | 80% | -- | -- | | | |
| | Estado | N | N | I | I | N | -- | -- | | | |

Objetivo de gestión

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|---|---|
| EVS: Índice de compromiso de los empleados de la agencia DOL (anual) | Objetivo | -- | -- | -- | -- | -- | 76% | 76% | Aumento de la tasa de participación mediante una campaña de promoción activa, destacando los logros de los Planes de Acción para el Compromiso de los Empleados. La OAR analizó los datos y las acciones de 2021 para aprovechar los éxitos. | El calendario de la encuesta FEVS cambió, lo que dificultó el análisis y la introducción de cambios con tiempo suficiente para crear un impacto antes de la siguiente encuesta. | OASAM comunicará semanalmente al personal los índices de participación en la FEVS y ofrecerá oportunidades para que los empleados compartan sus opiniones durante el año a través de asambleas públicas, encuestas, grupos de discusión u otros mecanismos. |
| | Resultado | 68% | 68% | 73% | 73% | 75% [r] | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | |
| Número medio de días para presentar una solicitud de investigación de seguridad de antecedentes al Departamento de Defensa | Objetivo | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | Aprovechamiento de los sistemas para la asignación de casos y el seguimiento de la puntualidad | Los sistemas deben integrarse para reducir los puntos de contacto manuales. | Seguir perfeccionando los procesos y mejorando los sistemas para agilizarlos y aumentar su eficacia. |
| | Resultado | 17 | 11 | 9 | 4 | 4 | -- | -- | | | |
| | Estado | N | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Promedio de días para la adjudicación de una investigación de antecedentes para la idoneidad | Objetivo | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | Ver arriba. | Ver arriba. | Ver arriba. |
| | Resultado | 9 | 6 | 6 | 6 | 39 | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Número medio de días para resolver una investigación de antecedentes por motivos de seguridad nacional | Objetivo | -- | -- | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | Ver arriba. | Ver arriba. | Ver arriba. |
| | Resultado | -- | 7 | 17 | 4 | 2 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Acomodación razonable: Número medio de días para que una solicitud de RA se despliegue con éxito (por artículos) | Objetivo | -- | -- | -- | -- | 37 | 35 | 34 | Trabajó en estrecha colaboración con los proveedores y la OCIO para alcanzar este objetivo. | Problemas en la cadena de suministro que repercutieron negativamente en el tiempo necesario para realizar adaptaciones razonables. | Considere la posibilidad de hacer inventario para tener a mano algunos productos comunes |
| | Resultado | -- | -- | -- | -- | 37 | -- | -- | | | |
| | Estado | -- | -- | -- | -- | Y | -- | -- | | | |

Objetivo de gestión

| *Objetivo alcanzado (Y), Mejorado (I) o No alcanzado (N) | | AÑO FISCAL 2018 | AÑO FISCAL 2019 | AÑO FISCAL 2020 | AÑO FISCAL 2021 | AÑO FISCAL 2022 | AÑO FISCAL 2023 | AÑO FISCAL 2024 | Lo que funcionó | Lo que no funcionó | Plan de mejora del rendimiento del programa |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|--|--|
| Cumplimiento interno: Porcentaje de sesiones de asesoramiento EEO completadas dentro de los plazos reglamentarios | Objetivo | 95.0% | 96.0% | 96.0% | 96.5% | 96.5% | 95.0% | 96.5% | Planificación eficaz de los recursos y racionalización de los procesos. | Desafíos en el equilibrio de recursos para apoyar el trabajo de EEO y las prioridades del Departamento de DEIA y COVID-19 trabajo relacionado. | Seguir racionalizando el proceso en la medida de lo posible. |
| | Resultado | 100.0% | 98.0% | 99.0% | 100.0% | 99.5% | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Cumplimiento interno: Porcentaje de investigaciones formales de EEO emitidas dentro de los plazos reglamentarios | Objetivo | 80% | 88% | 86% | 90% | 92% | 90% | 92% | Ver arriba. | Ver arriba. | Ver arriba. |
| | Resultado | 99% | 100% | 98% | 100% | 100% | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |
| Cumplimiento interno: Porcentaje de decisiones finales de la agencia (FAD) emitidas sobre quejas formales de EEO dentro de los plazos reglamentarios. | Objetivo | 80% | 88% | 92% | 92% | 92% | 90% | 93% | Ver arriba. | Ver arriba. | Ver arriba. |
| | Resultado | 98% | 98% | 98% | 100% | 100% | -- | -- | | | |
| | Estado | Y | Y | Y | Y | Y | -- | -- | | | |

Fuentes: Sistema de Procesamiento de Cuestionarios Electrónicos para Investigaciones de la OPM. Sistema de Contratación de Oportunidades en Línea del Departamento de Trabajo; Encuesta de Satisfacción de los Directores de la Oficina de Gestión de Personal; Encuesta de Opinión de los Empleados Federales. Sistemas internos de seguimiento del Centro de Derechos Civiles

Información Adicional

Reseñas trimestrales

Para mejorar continuamente la eficiencia y eficacia de sus programas, el Departamento de Trabajo utiliza técnicas de gestión basadas en los resultados y en los datos. Cada agencia del DOL elabora un Plan de Gestión de la Agencia en el que se detallan las estrategias y los recursos que aplicará para alcanzar las metas y los objetivos a todos los niveles de la organización. Los responsables departamentales revisan trimestralmente el rendimiento de estos planes para supervisar los avances y responsabilizar a las agencias de la aplicación de los planes, la consecución de los hitos y la realización de los ajustes necesarios.

Este proceso de revisión ha centrado la dirección del Departamento en la gestión estratégica de las funciones básicas mediante el uso de datos sobre el rendimiento de los programas, valoraciones de riesgos, evaluaciones y presupuestos. La identificación y el debate de las medidas clave, los objetivos anuales y estacionales y el modo en que los presupuestos, la carga de trabajo y las estrategias afectan a los resultados han contribuido a aclarar las prioridades y mejorar el rendimiento.

Evaluaciones de programas y obtención de pruebas

El director general de la OASP dirige el programa de evaluación del Departamento de Trabajo, trabajando en estrecha colaboración con el personal del organismo para llevar a cabo evaluaciones de los programas con el fin de responder a preguntas clave, tal y como se detalla en el Plan de Evaluación para el año fiscal 2022-2023. Los resultados de las evaluaciones informan la política y mejoran las iniciativas de gestión basadas en el rendimiento del DOL en apoyo de la GPRMA. Además, como se describe en el Plan de Construcción de Evidencia de DOL para los Años Fiscales 2022-2026, el CEO coordina las actividades clave de construcción de evidencia (según la Ley de Fundamentos para la Elaboración de Políticas Basadas en la Evidencia de 2018, Ley Pública N ° 115-435). Para obtener más información, consulte <http://www.dol.gov/asp/evaluation/>.

Medidas discontinuadas

Dado que este IAP es principalmente un documento de planificación que utiliza información histórica para informar sobre futuras estrategias y objetivos, se organiza en torno a objetivos y medidas seleccionados para representar los objetivos del Departamento para el ejercicio presupuestario (AF 2024). En virtud de la GPRMA, los objetivos, las medidas y las metas de rendimiento se identifican a efectos de presentación de informes en la Justificación Presupuestaria del Congreso (CBJ) emitida durante ese año fiscal. Por lo tanto, el Departamento de Trabajo está obligado a comunicar los resultados de las medidas con objetivos para el año fiscal 2021 o 2022 en su Informe Anual de Resultados del año fiscal 2021, que se publicó como parte de la CBJ del año fiscal 2023 en marzo de 2022 (www.dol.gov/dol/budget/).

El cuadro que figura a continuación proporciona esta información para las medidas de rendimiento que desde entonces han sido revisadas, sustituidas o interrumpidas. No se facilitan

Medidas Discontinuas

los resultados de las medidas que recogían datos de referencia.

| Medida (Agencia) | Objetivo AÑO FISCAL 2022 AÑO FISCAL 2021 | Resultado AÑO FISCAL 2022 AÑO FISCAL 2021 | ¿Por qué no se incluye? |
|--|--|---|--|
| Objetivo estratégico 1.1 | | | |
| Número de aprendices registrados activos (ETA) | 700,000 | 604,512[e] | Se ha sustituido esta medida por una versión más inclusiva (Número total anual de aprendices atendidos) |
| Objetivo estratégico 2.2 | | | |
| Porcentaje de actos de divulgación de la iniciativa (WHD) | 50% | 69% | Sustituido por Porcentaje de actos de divulgación <u>de un tamaño de público objetivo</u> asociados a iniciativas estratégicas. |
| Porcentaje de reclamaciones tramitadas dentro del plazo estándar (OFCCP) | 88% | 89% | Medida sustituida por Porcentaje de reclamaciones tramitadas en el plazo estándar (15 días) para centrarse en la tramitación puntual de las reclamaciones recibidas. |
| Objetivo estratégico 2.4 | | | |
| Recuperaciones monetarias de casos importantes por día de personal de casos importantes (EBSA) | \$87,394 | \$51,205 | EBSA ajustó sus medidas de rendimiento para el AF 2023 para reflejar la decisión de restar importancia (pero no eliminar) a las investigaciones de TVPP y cambiar el énfasis hacia las investigaciones sanitarias. |
| Recuperaciones monetarias de casos importantes no relacionados con la TVPP por día de personal de casos importantes (EBSA) | \$42,189 | 27,386 | Ver arriba. |
| Recuperaciones monetarias en casos importantes cerrados por día de personal (EBSA) | \$67,066 | \$74,717 | Ver arriba. |
| Recuperaciones monetarias en casos importantes no relacionados con el TPP cerrados por día de personal (EBSA) | \$29,795 | \$41,648 | Ver arriba. |
| Recuperaciones monetarias en casos importantes de TVPP cerrados por día de personal (EBSA) | \$179,953 | \$139,066 | Ver arriba. |